

龙信

孜孜以求 构筑永恒

LONGXIN

VOL.58 2016/04

才

刊首语

龙信建设集团有限公司召开
第五次股东会、第八次工代会、第九次职代会

主题策划

财散人聚，以人为本
优秀HR成功进阶四部曲
从马斯洛的需求层次理论看人力资源管理
浅析物业企业人力资源发展
浅谈龙信人才素质模型
建筑公司人力资源管理模式创新

龙信论坛

财眼简看建筑房地产营改增36号文
对少数项目管理人员违纪违法的原因分析
关于开放式、封闭式办公室功能布置的想法
浅谈工程质量的重要性

人物

有思想的建造师
——记龙信集团三亚仁恒度假村项目经理程岗
合作互信的使者
——记龙信集团一分公司总承包管理部经理梁士平
心细如发 巧比鲁班
——记上海市优秀项目经理樊为民

风采SHOW

如何正确面对压力与动力
熊孩子之我见
我想对你抱有善意



龙信集团公众号



龙信集团内部企业号





封面故事

面对纷繁的社会，我们个人怎么参与社会分工？企业为个人发展搭建了一个平台，个人通过企业的平台参与社会分工。企业是社会活动的参与者，社会又为每个企业发展提供了一个更大的平台，也让个人能跟着社会发展，实现个人的价值。

主办 龙信建设集团有限公司

名誉总编 陈祖新 唐爱东

总编 何晓军

副编 王爱国 沈贞贞

出版单位 龙信集团经理办公室

龙信集团信息部

龙信集团青年联合会

网络支持 龙信建设集团网 www.lxgroup.cn

电话 0513-82212425

目录 | contents

VOL.58 2016/04

刊首语

01 龙信建设集团有限公司召开第五次股东会、第八次工代会、第九次职代会

主题策划

- 02 财散人聚，以人为本
- 03 优秀HR成功进阶四部曲
- 06 从马斯洛的需求层次理论看人力资源管理
- 09 浅析物业企业人力资源发展
- 10 民营建筑企业人力资源管理注重培训开发
- 13 企业培训的一点点
- 16 浅谈龙信人才素质模型
- 18 认真对待工作，合理规划职业发展
- 19 建筑公司人力资源管理模式创新

龙信论坛

- 21 财眼简看建筑房地产营改增36号文
- 23 对少数项目管理人员违纪违法的原因分析
- 25 关于开放式、封闭式办公室功能布置的想法
- 26 浅谈工程质量的重要性

龙信风采

35 龙信风采

人物

- 51 有思想的建造师
——记龙信集团三亚仁恒度假村项目经理程岗
- 54 合作互信的使者
——记龙信集团一分公司总承包管理部经理梁士平
- 56 心细如发 巧比鲁班
——记上海市优秀项目经理樊为民

风采SHOW

- 59 恋上瑜伽
- 60 如何正确面对压力与动力
- 62 熊孩子之我见
- 63 忆往昔：我的十年
- 66 我和我的诗句
- 67 我想对你抱有善意
- 68 只要想你



龙信建设集团有限公司召开 第五次股东会、第八次工代会、第九次职代会

2016年2月5日，龙信建设集团有限公司第五次股东会、第八次工代会、第九次职代会在龙信大厦20楼会议室召开，龙信公司股东、第四届董事、监事、副经理、三总师、经理助理以上经营层人员、分子公司负责人、工会代表、职工代表、集团部门等负责人出席了会议。海门总工会钱卫江副主席、海门市建管局长王碧君、副局长岑鑫及行业工会负责人等领导莅临会议指导并发表讲话。



与会代表听取和审议了陈祖新董事长代表四届董事会所作的工作报告。大会充分肯定了2015年龙信集团在生产经营、科技创新、质量创优、安全文明施工、企业荣誉成果等方面取得的成绩。大会认为四届董事会紧紧围绕转型升级这个主线，抓住发展是第一要务这一宗旨，积极围绕企业做强、员工做富、共同发展的目标，驾驭复杂多变的形势，保持了快速增长。三年各项指标取得了新突破，各产业板块的发展到了新高度，为第五届董事会的发展奠定了坚实的基础。报告中对第五届董事会具体工作提如下意见和举措：集团层面要定方向、建架构；建筑板块土建

要做强、做大，走工程总承包路线，专业公司要做专、做精、做特色，走专业化、差异化发展路线；房产板块要做专、形成区域品牌；产业板块要提升技术研发、施工管理两个高度，助推市场布局，技术研发达到国际先进水平、国内领先，施工管理走EPC工程总承包方向，成为龙信集团占领市场的利器；投资板块要做稳、利用资本换市场。



会议听取和审议了卞勤华同志代表四届监事会所作的监事会工作报告，会议认为三年来，监事会围绕职能在列席董事会会议、检查公司财务、经营、安全等、对公司董事、高级管理人员和其他主要管理人员在履行企业职务时是否违反法律、法规和公司章程、损害股东利益等进行监督和纠正等方面尽力做了一些工作，保证了股东的权益。对新一届监事会的工作提出了健全公司各项规章制度、明确部门职能和岗位职责等建议。

会议听取和审议了樊忠飞同志所作的四届财务工作报告，详细汇报了四届董事会期间各单位营业收入、上交公司管理费及利润、总部各项收入、各项费用支出、向各大商业银行借款及应付票据、长期股权投资、对外担保、各大商业银行融资授信方案等，会议认为报告真实反映了公司的资金运行状况。

会议听取和审议了卞勤华同志代表七届工会所作的工作报告，会议认为七届工会能积极参与企业管理，增强维权职能，建立有效监督机制，开展“安康杯”竞赛，保障职工生命安全，密切联系职工，为职工办实事，加强工会自身建设，抓好职工教育工作，切实维护了职工的合法权益。

会议听取和审议了唐爱东总经理关于四届董事会公司重大事项工作的报告，会议认为三年来公司的综合实力、品牌影响力不断增强，公司的发展也走在质量好、效益优的快车道上，在四个板块整体联动、全产业链发展模式的总体战略部署下，各个板块积极探索转型升级之路，各项工作达到了新高度。



大会选举产生了龙信建设集团有限公司第五届董事会成员：陈祖新、唐爱东、王裕达、江建明、管锦春、陈伯元、施贤；选举产生了第五届监事会成员：袁云峰、张耀忠、马汉忠、张红星、樊忠飞；选举产生了龙信建设集团有限公司第八届工会委员卞勤华、袁云峰、宋飞兵、施金浩、费永新、龚达、张耀忠、严俊、徐巍松；经费审查委员：贺广海、施贤、姚新。



随后召开的第五届董事会第一次全体会议，选举产生董事长陈祖新，副董事长唐爱东、王裕达，董事长提名、董事会研究决定聘任唐爱东总经理、集团总裁，董事会秘书何咸军。

召开第五届监事会第一次全体会议选举产生监事会主席袁云峰。

召开第八届工会委员第一次全体会议选举产生工会主席卞勤华。

召开第八届工会经审会第一次会议选举产生经审委主任贺广海。

新当选的董事长、总经理、监事会主席分别进行了表态发言。





财散人聚 以人为本

党的十八大和十八届三中全会精神，紧紧围绕“财散人聚，以人为本”的工作主线，加快人力资源社会保障事业改革，健全促进就业创业体制机制，推进人才资源整体开发，完善人才科学评价机制，深化人事管理制度改革，构建和谐劳动关系。人力资源发展已经提升为国家战略高度。

龙信集团改制以来的快速发展得益于“财散人聚，以人为本”的用人理念，以海纳百川的胸怀招揽五湖四海的人才，很多员工从基础开始踏踏实实工作，凭借自己的工作能力和自我成长逐步进入了公司管理层，集团还扩大了管理人员持股，让大家共同分享发展成果，实现了个人与公司的同赢，集团公司被评为“江苏省建设系统和谐劳动关系模范企业”。

人力资源管理作为职能战略写入集团2016-2020年战略发展规划中，企业的竞争最终是人力资源的竞争，在新的历史时期集团创新发展，加快传统建筑业转型升级，大力发展建筑产业化，开拓发展海内外市场，各项事业的发展都离不开人才，每个人虽然岗位不同，只要对企业有用都是人才。公司为个人发展搭建了一个大的平台，所以每个员工要抛弃打工心态，在所在岗位为自己打工创业。

本期主题策划，让我们一起探讨如何提升集团的人力资源管理职能，完善人力资源管理体系；做好人力资源规划，加强人才的引进和培养，推行岗位绩效考核机制，促进大家向职业经理人发展，提升集团各级员工的积极性和综合能力。

优秀HR成功进阶四部曲

龙信建设集团有限公司 宋斌斌

我2007年大学毕业，第一份工作是人事专员，不知不觉在这个战线上一做就是8年。在此期间也认识了很多同行，在平时的交流中经常听到这样一个声音：我们的老板太不重视人力资源部门的工作和工作人员了！也许是“幸于”久居我市著名企业，每每这个时候我总是很庆幸，毕业后先后在两家单位工作，两家单位的领导都很重视人力资源部门的工作。也不曾有过如此深刻的体会，但在与同行的聊天中，我也慢慢领悟了一些道理。

其实，天下事理一同，个人对环境的选择与改变总是极其有限的，而在一定程度上提升自己适应环境的能力却是难于度量的，正如仙人掌无法改变自己生长在干旱的荒漠中一样，但它却懂得将叶子缩小为针状，尽一切可能减少水分的蒸发，从而以保证生命的延续。人力资源工作人员亦然！事实上，在现阶段国内经济市场还没有足够成熟的前提下，大部分企业家的主要精力还不可能将真正意义的人力资源管理与开发这一工作上升到紧急而又重要的议程，或者明知人力资源现状是制约企业发展的要项，至少是要项之一，但也无法从培植人才这一漫长的工程着手，而是通过市场宣传和销售额的扩张来弥补人才不足而造成的管理困惑，即以经济效益来掩盖管理的不足。因而，也只能是把这个部门当作一个基础的服务性部门。如果我们还选择她作为自己的职业或事业，却又无缘“幸于”，则只能通过“个人努力”来化解这一抱怨。而“努力”的阶梯却是人人都可能攀登得了的。

第一阶层 服务

这是任何一个部门和任何一位员工都应该持有的心

态！在一个组织中需要不断培植互为服务的意识和概念，才可能形成团队与协作精神，否则，各自为王的垒壁必将导致组织沟通效率的十分低下。就这一点而言，人力资源部门必须成为全公司的表率，也只有立足于这一点，切实为其他部门和所有员工做好必要的服务工作才可能言及所谓“重视”。如果我们不能履行“提供高效、优质和富有诚意的”服务职能，却去片面强调自身的“高尚”或抱怨老板不制造让自己“高尚起来”的条件，那么，这无异于春不播种夏不耕耘却咒骂秋无收成冬无衣食的懒汉。

第二阶层 协调

因为我们为其他部门和员工提供了良好的服务，令到其可以专心于他的具体业务，因而也就体现了我们存在的起码价值。但我们的价值当然远远不止于此，而应进入另一个较高的层面——协调。

建立并疏通良好的组织沟通渠道，以协调组织与成员之间、劳资双方之间的关系。如员工职业规划、自我申告(诉)制度、员工满意度调查等等。

尽可能多地参与其他系统或部门的会议与活动，使自己进入公司业务的角色，并籍此加强自身对其他部门的正面影响。





从马斯洛的需求层次理论 看人力资源管理

七分公司 陈胜凤

第三阶层 控制

客观上，人力资源部与财务部等职能部门一样在企业组织中是一个“行政机构”，行政机构鲜明的特征就是服务职能与管理职能同存一体。在体现服务心态方面，我们应该遵循“第一阶层”的原则，而管理却永远是以“权力”作为后盾的，尤其是在管理过程中必须采用“控制”这一手段时。当然，这就要求人力资源工作人员除必须具备客观、公正的心态以外，另一必要条件就是具有较强的专业素养。很难想象，一个专业知识和专业能力不强的人力资源工作人员能够很好地控制企业中偏离组织目标的行为。

人力资源工作人员应该运用较强的专业技术不断制定并监督执行完整的、科学的人力资源政策与制度，以确保员工的工作行为朝着有利于组织目标的方向前进。同时运用控制手段和奖罚并存的激励机制来扩大自身在全体员工中的“权力影响”。

第四阶层 咨询

人力资源工作人员在组织中的“最高地位和最大影响”同时又能赢得老板和员工尊重的莫过于能够扮演培训师或咨询师的角色。当我们能够引导个人或组织如何达成更高的绩效时，运用的往往不仅仅是丰富的知识和

娴熟的技能，更多的是智慧！而我们能够成为总经理的“左膀右臂”和员工信赖的“精神”时，原来所抱怨的“权力”、“地位”和“重要程度”也许不再需要刻意地去追求了。

当老板需要调整业务的时候，积极向他提交现有人力资源分析报告，并制定人员增加或削减的人力成本预算与实施计划。

当某位主管面对难缠的上司或麻烦的下属时，能够给他以处理人际关系方面或督导下属技巧方面的辅导，从而缔造一个融洽的人际环境。

至此，将人力资源管理的专业知识与个人的人格、智慧相结合，将工作演绎得更富有意义，同时也体现了人力资源工作人员、人力资源部在组织中的价值和地位。

如果每位人力资源工作人员能够首先检讨一下自己的专业素养是否足以达到赢得别人的认同，然后调整心态，去除一点浮躁，运用人格和智慧，将专业素养发挥出来，那么，从适应组织环境开始，逐个阶层逐个阶层地向上攀登，一定能够得到老板的重视，还能改变于己不利的环境。

与战斗在人力资源管理线上的领导、同仁共勉！

美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛于1943年在《人类及理论》中提出“马斯洛需求层次论”亦称“基本需求层次论”马斯洛认为：人类的需求是有层次的，主要分成生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求五类，依次由低层次到较高层次的排列。把不同的层次需求贯彻到人力资源管理的范畴中去，始终是我们只得研究的一门学问。

作为一个从事人力资源管理的我来说，深感人力资源管理的重要性。一个企业或者一个团队都是由不同

的成员组成，无论是年龄层次、教育程度、成长背景、工作和生活的阅历和对人生的感悟都大相径庭。为了能够比较好地把大家凝聚在一个企业里，企业或者是一个团队的管理者首先必须争取为每位员工提供一个适合自己发展和提升的平台。对于管理者来说，要通过深度沟通了解每位员工的价值诉求和真实需求，努力寻找员工个人意愿与团队目标和工作方向的契合点，并为实现这种契合做出个人权限范围或能力范围内的最好安排。人力资源管理为了这种沟通或实现这种安排所需要付出





的精力是巨大的，而所能产生的绩效，短期内又很难看得到。但对于一个团队尤其是新组建团队日后的凝聚力、战斗力以及稳定性这项工作又是极其重要的。

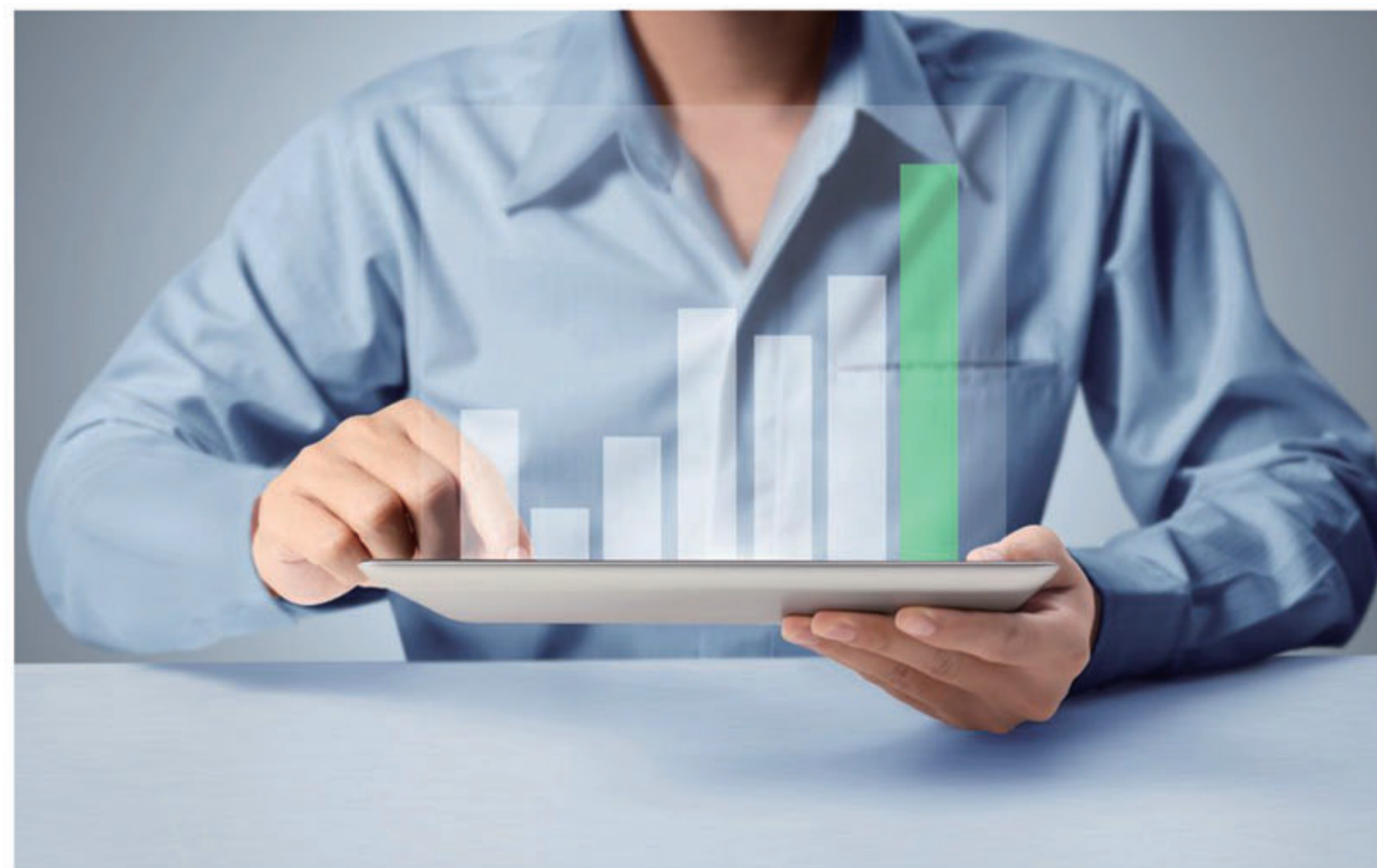
开展这项工作更为困难的是，员工的诉求是随着时间的推移、事务和环境的发展变化以及个人成长阶段的变化而不断变化的，一个团队的长期与短期目标以及工作重点也有可能在不断变化，为了使这种契合关系能始终良好地维系，需要管理者在整个过程中持续、不间断地关注、激励和关心。举个简单的例子，公司新聘的大学生，他们初入社会，对公司的要求都是比较简单的，但是随着时间的推移，本事学到了，发展空间和物质要求会越来越高，这就需要我们管理者从中协调、合理的调整。且抛开一切物质手段，或许有人说我想长久地留

在你们公司，就是因为我有个好领导、好同事、好的工作氛围，的确，好的领导给我们带来更多的正能量，好的同事让我们感受到家的温暖，好的工作氛围激发了我们无穷的创造力。我个人认为，这项工作所能产生的效益会体现在工作的每个角落，不是能够靠简单的时间或物质绩效去衡量的，它对于实现团队良好管理的长效性远胜过一切物质刺激手段。这其中其实不难发现生理需求、尊重需求和自我实现需求始终贯穿始末。

与努力为员工创设平台相对应的另外一项重要工作，就是要建立团队成员必须共同遵守的条条框框，不仅仅是日常事务中涉及到的工作流程，还包括每位成员最基本的价值观与是非观，应努力维持着底线上的基本一致。这种规矩并不随着任何成员职位或岗位不同而不

同。一个公司真正的核心制度，不是简单靠文字就能约束住的，而是要靠大家装在心里，自我约束。对于一些不良的甚至破坏底线的行为，要及时提醒、纠正，必要时予以坚决处理。我觉得，遵守制度是一种发自内心的敬畏和尊崇，而不是表面上去敷衍。这方面的工作，紧紧靠人力资源管理者还是不够的，更多的是要从中层和高层管理者自我管理做起，从理念、意识到个人行为，自始至终规范和约束自己，从而形成规范、高效、正气积极向上的团队氛围。正是有了这些制度、规矩，才使员工们充分感到了安全性和平等性，自己的权益受到了保障，俗话说：“一滴水珠可以折射出太阳的光辉，”好的公司制度也反映了社会的和谐，让我在社会中与人交往更有了一份素质与修养。同时，安全需求和社交需求也得到了充分体现。

“一个不遵守制度的人是一个不可靠的人，一个不遵循制度的民族是一个不可靠的民族！”龙信把“诚信、务实、创新、高效、共赢”的核心价值观体系很好地贯彻在员工制度中，这种价值导向不仅仅教员工如何做使，更教会了如何做人，使企业不单单是一个工作的地方，更是一个学习的地方。龙信人通过强化人力资源管理职能，实现人才协同；制定人力资源规划，优化人才引进机制；健全完善薪酬绩效管理体系和职业发展通道。坚持所有活动以人为本，从生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现这五大层次充分满足了员工需求。龙信把对员工的尊重与认同视为企业的基本信条，凸显员工在工作中的地位，有效地开发出员工的工作效能和潜力，让每个龙信人都在企业中幸福工作、学习、成长。



浅析物业企业人力资源发展

江苏龙信物业服务有限公司 韩亮



“橘生淮南则为橘，生于淮北则为枳，叶徒相似，其实味不同。所以然者何？水土异也。”这句很好的说明了一个人在不同岗位下发挥的作用大不同。由此可见，人力资源合理有效的调配能够充分的挖掘个人潜力。

物业企业是一个劳动密集型的服务行业，自动化程度较低，各个岗位都需要有人去操作。与其他行业相比，物业行业整体素质比较低，普遍缺乏系统的物业管理知识的学习和实践，尤其是基层一线员工，如秩序维护员、保洁员等，流动性大，这就导致物业企业的人力资源管理难度加大。

在较多满意度调查的结论中，会有较多业主提出小区的秩序维护员或保洁员等更换过于频繁，物业服务人员不能正确快速的确认业主身份，导致小区的服务质量和感官度下降。物业企业是服务型企业，产品就是员工的服务，直接提供服务的主要是秩序维护员、保洁员、维修工等基层人员，拥有一支怎样的基层员工队伍将直接影响企业的发展。

如何更好的留住员工，更好的为业主服务，要重视人力资源管理的作用和地位，合理调配资源，优化人力资源配置。如公司岗位进一步细分，设置专人专岗，防止岗位模糊、吃大锅饭，避免出现“一个和尚挑水喝，两个和尚抬水喝，三个和尚没水喝”的尴尬现象。

物业企业每个层面的人员面对的服务对象、工作性质、工作范围各不相同，所以其工作要求、工作标准也应各不相同。对于中高层管理人员，其决策影响到企业的发展方向，工作重点体现“发展计划、工作能力、工作业绩、沟通能力、领导要求、团队建设”等方面的内容；对于一般管理人员，基本都是按照上级的意图和指令办事，属于上传下达或具体承办的层面，工作重点体现“遵守规章、工作能力、沟通能力、意见建议、合作精神、协助精神”等方面的内容；对于秩序维护员、保洁员、维修工等基层人员，他们的工作表现直接影响业主对物业服务水平的评价，工作重点主要体现在“工作状态、精神面貌、文明用语、服务态度、本职责任、敬业精神”等方面的内容。因此，在人力资源管理中，需要帮助他们认识自身定位，明确工作重点、工作目标，分工协作，各司其职。

物业企业作为服务型行业，提升人力资源竞争力就是铸就其核心竞争力，员工的职业发展依赖于企业的发展，而企业的发展源于人力资源的充分利用，二者密不可分。只有挖掘人力资源潜力，指明企业未来前景，企业才能赢得更广阔的发展空间。吸引人才、留住人才、珍惜人才、回报人才，挥洒谱写企业发展的恢弘篇章，任重而道远。

民营建筑企业人力资源管理 注重培训开发

一分公司 潘丽

随着社会主义市场经济体制的建立，我国建筑企业产业结构有了明显的改进，在新体制的推动下不断地得到优化。这些年来，随着我国建筑业在国民经济中变的越来越重要，建筑企业的从业人数呈现出增加的趋势。

我国建筑行业产业结构现状，1、“大而不强，小而不专”，整个组织结构中间大，两头小，与西方发达国家建筑企业的组织结构差异很大。2、我国建筑企业大部分技术管理层与劳务作业层混合，搞综合施工承包，按要素密集程度的性质划分企业层次等级，层次极不分明，企业之间的生产效率和经营效益的差距也很小。3、政企不分，企业的资产和组织呈封闭固化状态，地方保护主义色彩浓厚，建筑企业的资源难以在行业之间、地区之间、企业之间优化调整和配置。4、大企业、大集团的层次过多，各层次的分工和性质不明显，经济关系不突出，行政纽带还发挥着主要的作用。

民营企业由于收入不高、福利待遇低、人才成长环境欠佳，加之家族式的管理对人才晋升等要求的局限，引进并留住人才有一定的难度，使得人才匮乏成为民营企业可持续发展面临的首要问题。

在现代市场经济条件下，人才流动速度越来越快，机制越来越灵活。很多民营企业老板认为只要有钱，不愁在市场上找不到人。可是他偏偏忘了，骨干人员的离去，带走的不仅是技术、市场及其它资源，而且更可怕的是遗留下来的不安全感和不稳定感，使得员工心态不稳，进而引发“跳槽”，整个员工队伍流失加大，甚至导致高层管理人员的流失过快。严重影响了士气及整个组织气氛。有资料表明，我国民营企业员工跳槽现象十

分严重，有的企业员工流失率达25%，以至于影响到企业正常的生产经营。企业由此陷入了招聘—流失—再招聘的不良循环中。这一方面加大了人力资本损耗，使人力成本上升；另一方面也使企业正常的生产经营秩序难以维持，影响了企业战略目标的实现，损害了企业的形象。对企业来讲，人才队伍的相对稳定是必要的，流动异常，不利于工作的延续和事业的发展。现在管理人员年龄层次，基层管理者以90后为主、中层管理者以80后为主、主要负责人以70和60后为主。90后的年轻人更注重自身的感受，做得不开心就不干了，也是基层流动率比较高的原因之一。

由于大多数民营企业属于家族式企业，因此，在人才选用和晋升时，最为担心的是这些人才对企业或老板的忠诚。一方面，企业感到原有的亲戚朋友创业元勋的能力、学识和素质已难以胜任企业的持续发展，急需从外部选聘人才。但另一方面又顾虑从外部选聘的人才是否和自己一条心，能否忠于企业，忠于职守。在这种心





理影响下，导致企业以家族成员利益为中心，企业内从财务到人事等核心部门充斥着本家族人士，从而造成近亲繁殖。相应地，则把引进的外来人才放在各种框框的控制内使用，把人才手脚捆起来跳舞。在晋升、培训机会的分配与安排上，不是以员工的能力与实际需要为标准，而是将外聘人员当作“外人”，一律拒之门外。

大多数民营企业的人力资源管理基本上还处于传统的人事管理阶段，过于强调组织中的管理制度与管理程序的制定，忽视了建立和健全有效的企业激励机制。现代企业的人力资源管理更多地把人看成是一种活的资源来加以开发、利用，把激发人的热情、增强人的能力作为人力资源开发的重要目标。通过有效而正确的激励技巧，激发出每个人内在的活力，使其始终保持一种积极进取、奋发向上、勇于拼搏、开拓创新的精神状态，把潜能最大限度地释放出来。

“十年树木，百年树人”，一个人才的培养与自我成长需要漫长的时间，而一代人、一个企业管理团队、劳务团队的培养也一样需要时间。人力资源开发培训是十分昂贵和消耗大量时间的，它是个“今日投入，将来回收”的长期性的系统工程。

每个企业在企业发展阶段、经营模式、管理手段等方面都不同，具有企业的个性，因此，企业人力资源工作也必须实事求是，根据企业自身的成长规律理论，民营建筑企业在采用人力资源管理战略时要根据企业生命周期的不同阶段、所面对的外部环境和自身的优势，基于自身利益和可持续发展目标，在有效协调企业和社会的相互关系的基础上，从全方位的综合因素出发，审时度势，才能与时俱进。

企业的综合竞争力是员工个人的胜任能力、核心业务、企业文化、财政实力及业务流程的结合体。全员开发是有计划、有步骤地对企业所有在职员工及管理者进行教育和训练，这是企业提高员工素质，提升核心竞争力的客观要求。但是，在培训资源有限的条件下，在进行全员开发时，又要分清主次先后、轻重缓急，制定规划，分散进行不同内容、不同形式的开发。在全员开发的同时，应重点开发管理人员、专业技术人员等企业急需的人才。

我们应当注意到，“成年人能够被命令进入教室并被督促坐在位子上，但他们不能被强迫学习。”为了使人力资源开发效果达到最大化，人力资源管理必须激发

员工的主动参与意识与自主学习意识。“培训”并不等于“学习”，“学习”没有固定的形式与内容框架，应注意以下几点要素：

1、专注无论是培训者或是学员都必须专注于培训内容，培训者必须以适当的方式设计和介绍方案，以求赢得和保持学员的专注。为使受训者专注，必须让他们认识到培训的重要性和相关性。培训者必须说明方案的内容与他们的工作有什么关系，参加课程对他们有什么好处。同时还要经常留出机会让受众参与。比如说，培训者可以向小组提问，让小组成员分析案例，或让他们在不同情形中进行角色表演。如果培训材料的教授方式生动有趣，比如说经常运用事例、语调抑扬顿挫、放录像或适当地借助幽默感，受训者也会变得专心起来。

2、实践“实践出真知”，不加实践就不能真正掌握及运用任何一项知识与技能。有了实践的机会，受训者能够更加专注学习并学得更好。人力资源开发与培训要

起到好的效果，首先要了解并尊重员工对管理者和组织的需要，进一步了解员工需要什么样的培训，相应的开发员工感兴趣并乐意参与的培训计划，这样才能调动员工的积极性，促使员工主动参与，提高学习热情，提高学习效果。

建立健全培训机制，积极应用于员工日常工作和学习中，是现代激励机制的新内容。在企业日常的管理中，建立一套有效的培训机制，使得那些企业的骨干或有用人才，在达到基本职能水平的前提下，着眼于更高层次，定期对其进行有目的的培训或脱产再教育，这种培训或教育在一定意义上具有奖励性的作用，这样的结果有两种：一种是不断保证了员工符合工作能力要求，保证企业经营发展的持续性；另一方面，对于员工本人来说具有了这种机会，使得自己掌握了未来企业发展需要的指示，更加确定了在本企业的核心作用，具有了在工作，学习各方面的主动性和积极性，起到一种良好的激励效果。



企业培训的 一点点

一分公司 张尧



送给别人一条鱼能解他一时之饥，却不能解长久之饥，如果想让他永远有鱼吃，不如教会他捕鱼的方法，就是说论到长久的发展，应该是“授之以鱼不如授之以渔”，而对于自己来说，就是借鉴、学习、复制优秀人才的能力来强大自己，而培训正是一种有组织知识传递、技能传递、标准传递、信息传递、信念传递、管理训诫行为。

建筑行业民营企业是出了名的对培训工作重视不足，由于行业遇到特殊的发展机遇，而建筑行业的进入门槛又相对较低，使得大量管理、劳务人员参与到建筑行业的大环境里，而大中型企业的迅猛发展也造就了建筑企业员工数量庞大、流动性强、分布范围广、总体素质不高的现状，而各项目部所面临的实际情况差距较大，培训需求也大不相同更使得企业的培训工作存在诸多问题，流于形式，明显滞后于形势的发展。

针对这些情况，或许我们应该这样：

一、重视培训能起到的作用：

①**培训能够加速员工对工作的认可。**企业存在很多新员工加入新工作的情况，也有不少非专业人士从事专业工作的现实，以实战代替培训的成长方式在过程中会对企业资源造成浪费，也会对个人心理造成压力，甚至会对企业的认可程度产生负面影响。因此，先培训，后工作，可以充分理解工作的基础，便于发现工作的精髓和探索工作的创新，加速员工对工作的认可。

②**培训能够提高员工的工作能力。**员工从事一项工作的过程中会遇到部分难以理解的困难和障碍，重复性的劳动也会造成对工作的倦怠和瓶颈。通过发现问题并给予员工培训，提高工作能力，可以帮助员工顺利完成自己的工作，有效的提升员工的工作绩效，也可以使其更加的胜任自己的工作，有能力挑战更高难度的工作。

③**培训能够实现员工自我价值。**马斯洛理论下的员工拥有不同的需求，而通过培训员工，一方面提高员工的工作能力，加速企业运转速度，另一方面能够让员工对自身的价值有一个新的认识，能感受到企业的重视，更有勇气和意愿接受具有挑战性的工作和任务，实现自我价值。

④**培训能够帮助企业选拔员工。**面对着情况基本相同的员工，通过不同阶段的持续培训，通过对培训与考核的间歇性变化，可以发现员工之间的隐性区别，发现员工匹配高级别岗位的特殊属性，帮助企业有维度的选拔员工，也能侧面改善和加强对岗位的特性要求。

⑤**培训能够增强企业的竞争优势。**通过对员工进行培训不仅可以使员工的职业能力得到提升，也能够增强员工的岗位意识和责任感，增进对企业以及企业文化的认可，促使企业价值观深入员工内心，从而提高企业工作效率并改善企业的工作质量，同时，员工会在培训的过程中获取更多的新知识和新技术，进而增强企业的竞争优势，提高企业实力，为企业创造更多的效益。

二、明确培训需要关注的目标和内容：

①**明确各岗位人员的培训需求：**不同工作岗位层面的培训需求，在于了解与岗位工作有关的详细内容和标准，来设计和编制相关培训课程，通过对岗位人员的观察和考核，来明确员工是否达成工作目标所应具备的基本知识和技能，进而加入企业文化培训，以建立起企业与员工之间的相互信任，培养员工对企业的忠诚，促成各岗位人员的培训需求。

②**明确各层次人员的培训需求：**不同年级的学生上不同的课程，企业普通员工、专业技术人员、项目管理者、企业决策者需要不同的能力、素质和技能水平，从人员层次的角度决定对培训的需求状况。从培训企业规章制度、岗位责任教育、基本技能学习和安全文明生产等到行业发展动态的了解以及对新工艺、新设备、新材料等本专业最新研究成果的学习再到企业管理类专业的系统学习到最后重对市场洞察力、决断能力等方面的需求也需要分层次。



③**明确企业发展的培训需求：**清华大学发展科技，北京大学发展人文，民营建筑企业应从企业长远发展目标出发，本着提高企业员工整体素质的理念，制定企业短期、中期、长期培训目标，既要兼顾全面，又要突出重点，使整个企业逐渐向学习型组织推进，适应经济社会的全球化趋势，迎接知识经济时代的挑战。

④**明确人企协调发展的培训需求：**企业开展什么样的培训，对员工实施什么样的培训，不单单是基于企业自身发展的要求提出来的，也需要考虑受训员工自身发展的要求。企业培训由“注意组织发展”向“注重组织发展和个人发展相结合”转变，明确人企协调发展的培训需求，重视对员工个人职业生涯的设计、情商和潜能的发挥，使培训也为员工个人事业发展做准备，才能避免员工培训不积极、收效并不理想的情况，使得培训由“要你培训”变为“我要培训”，才能取得比较理想的效果。

三、保障培训过程的实施：

①**保障培训技能，更要保障培训理念：**培训既要是对其的知识、技能、态度、行为方式方面进行的，也是对其价值观及人格、体质训练的；既是在知识经济的社会不断学习新知识、新技能防止业务落后的，也是灌输企业文化价值深入员工内心的。

②**保障培训实施，更要保障培训质量：**实施培训前，应当进行科学、系统、细致的培训需求分析，将企业的中长期发展规划细化到各个工作岗位，明确各部门、各岗位的要求，考察企业运营管理中最缺乏的部分，增强培训的针对性。确保培训效果得到改善的目标最终达成，从而保障培训质量的持续提升。

浅谈龙信人才素质模型

龙信建设集团有限公司 王敏敏

③**保障资金的投入，更要保障资源的投入**：保障培训过程，需要咱们企业明确主动按照一定比例列支职工教育培训费用，并通过其他途径积极筹措资金用于职工教育培训，保证学员在企业培训有场地、有设备、有保障；当然，培训并不是聚会不是狂欢，是各项资源的高度整合，挑选适合的外部培训资源，发挥自身特有的、可传承的培训资源，利用在建项目过程积累的资源，完成资金投入保障人力资本的增值。

④**保障奖惩得当，更要保障考核合理**：培训必然是有结果，结果需要考核，考核需要奖惩。企业的奖惩也是企业文化的重要组成部分，在整个培训过程中，应该从培训纪律、考核验收、执行奖惩、效能监察等环节设立并严格执行培训奖惩制度，可以是经济、物质、机遇、岗位等多种形式，并且保障针对不同的员工，奖惩的强度应当有所不同；而更为重要的，是要建立合理的考核机制，考核是对培训过程的检验，也是最直接有效的方式，但合理的考核应该是长效的跟踪式考核。考

核的目的是检验培训是否成功，而培训成功的标准是学以致用，就是能够在培训后将培训成果转化到实际工作中，把由培训学得的知识有效地转化为工作能力的提高和工作绩效的改善。

企业在培训员工，是希望作为载体的员工能带动企业在千变万化的市场风云中立于不败之地，而现实中建设投资方对高精尖合作伙伴的期望、建筑行业新技术的运用、绿色环保建筑的高标准严要求，都导致建筑企业竞争范围的不断延伸，要求企业必须拥有持续学习的能力，于是，应从提升对培训重要性的认识入手，增加对人力资源的投资，加强科学系统的培训需求分析，明确培训内容，采取适当的员工培训激励措施，完善对职工培训效果的考评，加强对员工的技能和素质培训教育，提升员工的整体素质，使人力资源持续增值，为企业培养高素质的员工队伍，为企业提供高质量的服务。

经济增速的放缓，建筑行业的暂时低迷，或许，又是一个机会，又是一个厚积薄发的开始。



一个企业的成功靠什么？天时，地利，人和。

通俗来讲，对龙信来说，在58年前拓路者们长远的眼光和可遇而不可求的机遇，可谓“天时”。在建筑业广为流传的一句话是“中国建筑看南通，南通建筑看海门”，拓路者们从海门宝地出发，可为“地利”。那么“人和”，究竟是什么？人力资源。

随着岗位的精简化，职能的多元化，竞争的复合化，很多企业都对人力资源提出了新的要求，比如加大招聘专业度、管理培训力度、绩效薪酬有效性、员工关系和谐度等。的确，人力资源管理有很多有效的管理工具，比如招聘、培训、绩效、薪酬、劳资、规划等，但其核心是到底要培养什么样的人？龙信人才究竟应该如何定义？龙信人才应该具备怎样的素质？这是人力资源的初衷，也是归宿。

龙信的人才模型应当是集“道德、心态、形象、能力、思维方式”于一体的。其中，道德、心态、形象相对于能力、思维方式来说，比较“鸡汤”，例如道德方面，龙信人应当讲究诚信；心态方面，龙信人应当讲究务实；形象方面，整齐划一，训练有素等，都属于企业文化核心价值观模块的要求，都是人力资源中人才引进的首选标准和关键所在。下面谈谈能力和思维方式。龙信人才应具备的能力有哪些？

第一，岗位能力。岗位能力是所有能力的基础，因为有岗位，才会有能力者发挥的平台和空间。因为专业，所以专注，指的就是岗位能力。它可以在工作中通过学习和横向比较能够有效的促进。

第二，行为能力。行为能力包含沟通、执行、协作、学习、自我管理，执行力方面，在“十二五期间”组



织员工进行了学习和提升。执行力的发展目标就是高效。而行为能力中比较关键的一项是自我管理，员工自我管理的成熟度会提升整个公司运行的流畅度。所以自我管理的培养也将是人力资源的重点，它包含目标管理、价值观管理、行为习惯管理、时间管理、情绪压力管理等。它可以在工作和生活中通过反思和纵向比较有效的改善。

第三，创新能力。相对前两个能力，创新能力对能力层次提出了更高的期待，比如：优化能力、创造能力、实践与反思能力等等。它可以通过积极思维和综合比较有效的促发。

龙信人应该具备的思维方式有哪些？

第一，平等思维。只要不是老板，有些人始终会觉得自己是一个打工的，老板一直高高在上。老板的形象高大不是不无道理的，毕竟他给我们发工资。不过人与组织的关系是应该平等的。唐爱东总经理在一次会议上说过，人与人是不分高低贵贱的，在一个企业中，只是分工不同。至今让我印象深刻。所以，不要认为员工与老板之间隔着多大的鸿沟，只要带着平等的思维，你就可以去大胆提出你的想法并交流你的建议。只有平等思维的带入，员工才能站在同样的高度，急企业所急，想企业所想。而不是坐在企业的某个角落抱怨着一腔俗血壮志难酬。

第二，归因思维。古语说道，君子博学而日参省乎己，则知明而行无过矣。员工在工作和生活中会遇到各式各样的人和事，善于总结和反思，才能越走越稳，越走越好。虽然某位哲学家曾说过，人不能两次踏进同一条河流。但是的确，我们在平日里会因为不善总结回顾而做错同样的事情。当下热推的“责任制”，就是归因

思维最好的行为化代表。

第三，成本思维。在个人理财越来越盛行的当下，成本思维逐渐被重视起来，成本思维的引入将引导员工去换位思考。了解企业为员工付出了多少？而员工应该为企业奉献多少？举个例子，以员工数1000人为例，每月负担的法定社会保险和公积金的支出是150万以上。员工的一项基本责任是为企业开源节流，而不是享乐主义的铺张浪费。去年在专访产业化公司2015届大学生入职反馈调研的时候，我听到了他们对生产线流程的优化提议，每一项提议都是紧扣着成本思维，改善着传统管理模式，优化着精细化管理思维。成本思维的最终目的一定是员工与企业的双赢，毕竟员工每一项合理化的建议应该得到鼓励和支持。

以上这些能力和思维方式应该是每位龙信人需要培养和建立的。这样的人才素质模型也理应是龙信人才发展的目标和重点。人和，也许就是发现和培养这些迷人的素养，提升龙信与龙信人共有的存在感、舒适感、幸福感和价值感。



认真对待工作，合理规划职业发展

三分公司 顾海丹

在这个世界上，通向成功的道路何止千万条，但你要记住：所有的道路都不是别人给的，而是你自己选择的结果。你有什么样的选择，也就有什么样的人生。你有什么样的职业选择，你就拥有什么样的职业生涯。你今天的现状是你几年前选择的结果，你今天的选择决定你几年后的职业状况。成功与失败的区别在于，成功者选择了正确的方向，而失败者选择了错误的，因此我们经常能看到一些基础相差无几的人由于选择了不同的方向，职业生涯迥然不同。

晋惠帝司马衷当皇帝的时候，有一年闹大饥荒，官员向他汇报百姓无粮可吃，饿死了很多人。这个历史上有名的白痴皇帝很惊讶的问道：“他们为什么不长肉呢。”我们或者所谓的职业生涯规划专家很容易对于别人的职业选择开出药方，如果不喜欢自己当前所做的工作，那就去做自己喜欢做的事情吧。话很容易，但对于职业发展感到迷茫的人来说，就如同上面的笑话一样，这种美好的愿望在现实中很难轻易实现。

行政管理要求有很强的责任心，能够耐心细致地把平凡、单调、琐碎的工作做到完美。行政工作较之其他工作会显得相对比较单调，每日的工作都几乎是在机械重复，工作时间长了，难免会让人觉得枯燥，所以行政工作或许并不适合于每一个人。

行政工作是否真的适合自己呢？如果适合的话，那么行政人员更高的职位是什么？如果希望在行政管理岗位上有更多的职业发展，那么需要具备哪些能力呢？自己目前还有哪些不足之处需要进一步改进？作为行政人员，或许有时会冒出类似的问题和疑虑。行政人员应该给自己制定适当的职业规划，在自己的工作岗位上，不断努力学习，提高能力，朝着既定的目标奋斗。

确实行政工作是否真的适合自己

许多的企业精英都是从行政工作开始的，事在人为，关键是要在工作中学会适应，认清自己是否真的适合这样的岗位，然后再合理发展。

要清楚自己的性格、兴趣及特长，只有热爱这份工作才能做好它。行政工作这个服务性强的岗位，每天处理的都是公司的一些日常琐碎的事情，考验人的细致和计划性、条理性，做好这些工作并不需要太强的技术，但是责任心不强的话，这些工作肯定做不好。

找准定位，制订发展计划

对于企业行政管理人员来说，一定要了解自己所在企业的实际发展情况，以及相关的行政规章管理制度。然后，结合自身实际，找到自己生存发展的模式，这样才能给自己在企业中找一个正确的定位。尽可能地从自身的工作着手，加强自己的能力提升和成长，寻求融入公司管理高层的契机。同时，也可以尝试对不同类型企业相关的行政工作进行了解，然后花时间制订一份较为具体的未来三年的发展计划，从能力、人脉等各方面提升自己。

合理规划自己的职业

至于自己适合什么样的工作，需要从分析和实践两个角度去思考，看看自己喜欢和人打交道还是喜欢和事情打交道，喜欢做前端的工作，如销售和市场，还是喜欢做后端的工作，如财务和人事；另一方面看自己是比较喜欢稳定还是喜欢挑战，把这些信息都摸清楚了，自己的目标才会更加明确。如果发现自己做行政工作确实不太适合，那么就需要花更多的时间对自己进行定位，选准适合自己的职业，有计划地进行转型。



建筑公司人力资源管理模式创新

一分公司株洲湘水湾高层二期 徐振宇

1、建筑企业人力资源特点

(1)建筑业从业人员数量多，从业人员整体文化素质相对较低，科技人才队伍力量薄弱；同时，从业人员的教育培训显得不足；

(2)建筑行业人员多以施工现场为工作场地；工程一结束，职工就从现场撤回；只要新工程一开工，他们又面临新的搬迁，人员流动性较大。

2、建筑企业内人力资源管理模式存在问题

(1)当今时代，国家之间、企业之间的竞争实际就是人才之间的竞争。人力资源作为企业的核心资源，理应有一个完整强大的机构来进行管理。而现在多数建筑企业，并未形成完整的管理机制；

(2)由于过去计划经济体制下，企业人员往往数目庞大，工作效率比较低，而随着建筑企业改制和用工制度的改革，建筑企业一线工人由固定自有职工转变为临时农民工，民工成为建筑施工现场一线操作工人主力，工人队伍缺乏培训，质量、安全意识淡薄，技术能力、整体素质低下，高级技术员工相对比例低，造成结构失调；

(3)一个企业的薪酬水平是其吸引、竞争、保留和

开发人力资源的竞争力的体现。普遍来说，建筑企业薪酬水平长期偏低，这成为制约其人力资源管理的一个关键瓶颈，同时建筑企业很少思考企业自身的分配制度是否合理，缺乏“以人为本”的管理理念和有效的激励手段。

3、主要创新策略

3.1更新人才观念，建立完善管理体系

创新是建筑企业得以发展的不竭源泉。建筑企业管理者需要创新人才观念，除了工程技术人员的培养和吸收，对企业相关部门的优秀人才也需要给予足够的重视。只有建立一套完善的人力资源管理体系，以企业员工为本，关爱职工，解决好职工普遍关心、跟他们有直接利益关系的现实问题，才能让员工有归属感，才能吸收并保留优秀的人力资源。

3.2加强企业文化，创建学习型组织

企业发展，管理先行，良好的企业文化，能促使员工产生文化认同及强烈归属感，使企业士气高涨，为企业提高绩效，保留优秀员工及吸引外面的优秀人才起着很大的作用。企业的持续发展都离不开对企业成员能力的培养，且能本管理的最终目标就是发挥和提高个人能力。

因此，企业要创造一种促使员工不断学习的氛围。建筑企业要将企业发展的目标与员工自身发展有机结合起来，在完善的建立人力资源管理制度上加强企业文化的建设，提高员工的归属感并提高员工的忠诚度，避免优秀的人才的流失。

3.3建立完善的人才激励机制

人力资源管理制度中，必须有激励措施的存在，这是激发员工创造性的最好办法，良好的激励机制可以让员工感觉到自我价值的实现。在制定激励方案时，可以灵活选择绩效工资等作为激励手段。人才激励机制不能仅仅停留于物质激励方面，精神方面的激励也不可或缺，要在实现企业长期发展的目标同时实现员工的自身价值，使员工的成就感得到极大的满足。

3.4建立健全的考核机制

企业必须选择能够比较完全、客观员工表现且能具体量化的指标，这样使得考核机制更为有效且具有良好的操作性。建筑企业人员分布复杂，评价标准要以企业员

工为本，对每一位员工做到一视同仁，不能够偏向于某个部门或者特殊群体，评价流程保证公开、公平、公正，以具体的规范和实施准则杜绝暗箱操作的存在以及人际关系导致的评价尺度倾斜。

4、结语

建筑企业在人力资源管理上存在着：缺乏整体性的人力资源管理战略；冗员过多、结构失调；职位分析不到位；薪酬水平长期偏低，缺乏激励和有效的考核体系等问题。建立一套完整有效的建筑企业人力资源管理模式和激励机制一直是建筑企业改革的核心问题之一；

更新人才观念，建立完善管理体系；树立市场观念，建立动态管理模式；加强企业文化，创建学习型组织；建立完善的人才激励机制；建立健全的考核机制等具体的创新型应对措施。

以上为本人对建筑行业人力资源管理的一点看法与建议。



财眼简看建筑房地产营改增36号文

李智

根据财税2016年36号文及其附件进行整理。目的是希望能让非财务人员在较短时间内了解营业税改征增值税的政策及与以前的区别。请大家指正，我将继续修正。

1、增值税纳税人分为一般纳税人和小规模纳税人。

区别：一般纳税人，可以有进项税额进行抵扣；小规模纳税人则根据应纳税额及适用征收率，直接计算应交税额。营业税是不区分纳税人身份的。

纳税人应税行为的年应征增值税销售额大于等于500万元的为一般纳税人，未超过规定标准的纳税人为小规模纳税人。

一经登记为一般纳税人后，不得转为小规模纳税人。销售额超过500万元，但不常发生纳税行为，可选择为小规模纳税人。

2、发票分类。

增值税发票分为专用发票和普通发票。专用发票适用于一般纳税人之间流转，其税额可以抵扣；普通发票对所有纳税人均适用。

3、未分别核算应税销售额的均适用从高税率征收税金。

纳税人销售货物、加工修理修配劳务、服务、无形资产或者不动产适用不同税率或者征收率的，应当分别核算适用不同税率或者征收率的销售额，未分别核算销售额的均适用从高税率征收税金。

4、计税方法：一般计税方法和简易计税方法。

一般纳税人发生特定应税行为，可以选择适用简易计税方法计税，但一经选择，36个月内不得变更。

小规模纳税人适用简易计税方法。

建筑服务一般纳税人以清包工方式、甲供工程、建筑工程老项目提供的建筑服务，可以选择适用简易计税方法计税。



所有老项目时间分界：是指《建筑工程施工许可证》注明的合同开工日期在2016年4月30日前的项目。

5、进项税额不可抵扣事项：

非正常损失的不动产、在建工程，以及所耗用的购进货物、设计服务和建筑服务所取得的进项税额不可抵扣。

特别提醒：文件对非正常损失的定义是指因管理不善造成货物被盗、丢失、霉烂变质，以及因违反法律法规造成货物或者不动产被依法没收、销毁、拆除的情形。

6、建筑业与房地产业的不同身份及纳税方法。

(1) 建筑业

身份	项目	方法	税率	计税依据	进项税额抵扣情况	纳税地点
一般纳税人	新项目	一般	11%	全部价款和价外费用	凭相关合法扣税凭证抵扣实际发生的进项税额(为项目开发而发生的贷款利息支出以及与贷款服务有关财务顾问费、手续费及咨询费进项税额除外)	取得的全部价款和价外费用扣除支付的分包款后的余额在建筑服务发生地预征2%，再向机构所在地纳税申报
	老项目	简征	3%	全部价款和价外费用扣除支付的分包款	一切进项税额，即使取得扣税凭证不得抵扣	建筑服务发生地预征2%，再向机构所在地纳税申报
		一般	11%	全部价款和价外费用	凭相关合法扣税凭证抵扣实际发生的进项税额(为项目开发而发生的贷款利息支出以及与贷款服务有关财务顾问费、手续费及咨询费进项税额除外)	取得的全部价款和价外费用扣除支付的分包款后的余额在建筑服务发生地预征2%，再向机构所在地纳税申报
	清包工 甲供材	简征	3%	全部价款和价外费用扣除支付的分包款	一切进项税额，即使取得扣税凭证不得抵扣	建筑服务发生地预征3%，再向机构所在地纳税申报
小规模纳税人	不区分	简征	3%	全部价款和价外费用扣除支付的分包款	一切进项税额，即使取得扣税凭证不得抵扣	建筑服务发生地预征3%，再向机构所在地纳税申报

(2) 房地产业：

身份	项目	方法	税率	计税依据	进项税额抵扣情况	纳税地点
预收款						预征3%
一般纳税人	老项目	简征	5%	全部价款和价外费用	一切进项税额，即使取得扣税凭证不得抵扣	不动产所在地预征3%，向机构所在地申报，征收率5%
		一般	11%	取得的全部价款和价外费用，扣除受让土地时向政府部分支付的土地价款	凭相关合法扣税凭证抵扣实际发生的进项税额(为项目开发而发生的贷款利息支出以及与贷款服务有关财务顾问费、手续费及咨询费进项税额除外)	
	新项目	一般	11%	取得的全部价款和价外费用	凭相关合法扣税凭证抵扣实际发生的进项税额(为项目开发而发生的贷款利息支出以及与贷款服务有关财务顾问费、手续费及咨询费进项税额除外)	
小规模纳税人		简征	5%	全部价款和价外费用	一切进项税额，即使取得扣税凭证不得抵扣	不动产所在地预征3%，向机构所在地申报，征收率5%

对少数项目管理人员违纪违法的原因分析

一分公司 朱启生



纵观当前在市场经济条件下，在项目管理中，项目部的项目经理有着独特权力，其他管理人员由于岗位的特殊性同样掌握着一定的权力，他们没有认识到这种权力是怎么来的，是谁给他们的。而导致少数一些管理人员之所以出现违纪违法问题，甚至堕入腐败深渊，原因是多方面的，下面分几个方面进行分析。

忽视党性修养，放松廉洁自律。这是所有涉案人员违纪违法走向堕落的根本原因。一些涉案人员受教育程度较高，但长期不学法、不知法、不懂法，对违法和犯罪的界定模糊，对刑法规定的职务犯罪了解甚少；面对社会上名目繁多的回扣费、好处费、劳务费等，错误地认为只是一般违纪，不是犯罪行为；同时对法律的威严认识不足，更有甚者藐视法律，明知“伸手必被擒”，但自认为手段隐蔽，查不出来，或心存侥幸，认为即使被发现查处，也可以拒不认帐，以为可以大事化小，这种西化、信念的动摇，必然导致思想道德防线的全面滑

坡。随着思想的转变、法制观念淡薄，职业道德被以权谋私的行为所替代，党性原则被重利轻义所取代，拜金主义至上，个人主义恶性膨胀，凌驾于企业与领导之上，把企业和领导赋予的权力作为获取私利的工具和筹码，最终走上违法犯罪的道路，结果却付出高昂的违法成本。

权力过于集中，缺乏有效监督。违纪违法的项目经理是所在项目部的一把手，集财务权、项目安排权、拥有充分的资源调配权，在班子中处于绝对“核心”的地位，权力高度集中。公司给项目部虽然建立了许多规章制度，如劳务队伍的使用、工程材料采购管理等方面的规定，但在实际工作中，制度的约束力在权力面前大打折扣，权力滥用，个人、少数人说了算的现象非常严重，对领导人员特别是“一把手”的监督，存在“上级监督太远，无同级监督，下级监督太难”的问题；有的领导人员主动接受监督的意识不强，对监督工作认识不

到位，思想认识有偏差，认为上级监督是不信任，同级监督谈不上，下级监督是不尊重，千方百计地逃避监督，唯我独尊，为所欲为，听不进别人真诚的忠告和善意建议，为滋生腐败提供了温床。

权力屈从贪欲，追求个人私利。涉案的这些人员，没有把权力用在为企业服务和创造性开展工作上，无责任和担当，而是将此异化为个人谋取私利的工具。不顾党纪国法，纸醉金迷，灯红酒绿，贪图享乐，追逐私利，只顾小家，不顾大家，只顾亲朋好友，不顾企业，一朝交友不慎，最终被“情”所困。交友非小节，必须慎之又慎，“近朱者赤，近墨者黑”。与什么样的人交往，怎么交往，交往到什么程度，需择善择贤，三思而行。与益者交，终身受益；与损者交，受害无穷。项目经理核心和焦点，在交友方面更要慎重，因为所交损益的不仅仅是个人还有团队和整个企业，要多交益友、诤友，少交损友、谄友，绝不能沆瀣一气、搞权钱交易。从一些涉案人员来看，他们在所谓“朋友”的引诱、腐蚀下和所谓“情谊”的进攻面前，良莠不分、是非不明，经不起考验，丧失了原则，最终为“情”所累，为“情”所困，成为“情”的俘虏。

强化思想教育，提高拒腐防变能力。一是抓好理想信念教育，克服教育中存在麻痹思想，使党员领导干部和一些重要岗位人员，始终树立为企业服务的信念，始终保持政治信念上的清醒和坚定，树立正确的世界观、人生观、价值观、权力观、地位观、利益观。讲操守，重品行，自重、自省、自警、自励，保持健康心态，增强免疫力，不做损公肥私、见利忘义、见利忘法之事，不断提高广大党员领导干部及员工廉洁自律意识和拒腐防变意识，逐步提升自身的综合素质。二是抓好党纪国法教育，以法律、制度、纪律作为教育的重点，使党员领导干部知道哪些可为，哪些不可为，什么必须坚持，什么必须反对，从而知纪知法，遵纪守法，提高全体员

工遵纪守法的理性认识，增强自我监控、自我约束的能力，让那些想钻法律、政策空子，想打“擦边球”的人遵纪守法，防止将这种违纪违法行为转化为社会“潜规则”。三是抓好党风党纪和警示教育，要通过各种途径，反复进行宣传教育，增强依法办事、照章办事的意识和自我约束、自我控制的能力。同时开展反面典型案例的警示教育，从中吸取教训，引以为戒，做到警钟长鸣，筑牢遵纪守法、廉洁从业的思想道德防线。总而言之，作为一名共产党员、在企业不同岗位的管理者，心中时刻要有一把尺子量好自己的尺度，在你的一生中一定要把好三个关，即政治关、经济关、生活关。政治上要做到爱党、爱国、爱社会主义制度，做到不该说的话不说、不乱说、不胡说；经济上要做到是你的多少都要，不是你的哪怕是金山银山心不动、手不碰；生活上做到对家庭负责，对父母负责、对妻儿负责、对自己负责，像荷花一样出污泥而不染。

以上只是我对那些违纪违法人员如何走上犯道路的原因谈谈我的看法，如有不妥之处请与我联系。



关于开放式、封闭式办公室 功能布置的想法

一分公司 滕楠丹

一、开放式办公室和封闭式办公室的定义

开放式办公室是指空间宽敞、光线好、视野宽广、易于交流、便于控制的办公室。开放式办公室自身就已经构成了一个功能较完整的工作网络中心，下面又分设各种工作站。

封闭式办公室又称为传统办公室、网格式办公室，是指分隔成若干带有门、窗的独立的小房间的办公室结构，每个房间给一或几个人使用，带有办公桌等相应设备。

二、开放式和封闭式办公室的优缺点

开放式办公室优点：

1、布局紧凑、密集，空间利用率高。有利于沟通，办公设备共享。

2、不再需要走过长长的走道，敲门进别人办公室里去。

优点：难保机密，相互干扰较大，无私人空间。

封闭式办公室优点：有利于安全保密，集中注意力，保护隐私。

缺点：心灵闭锁，无法交流，费用高。



三、无论是哪类人员的办公室，在办公室设计上都应符合下述基本要求：

(1) 符合企业实际。考虑企业的生产经营和人财状况，一味追求办公室高大上的做法，不予支持。

(2) 符合行业特点。例如，建筑企业和校办科技企业属于不同的行业，因而办公室在装修、家具、用品、装饰品等方面都应有显著不同，建筑企业布置的像科技企业显然是不合适的。

(3) 符合使用要求。例如，总经理办公室在楼层安排、使用面积、室内装修、配套设施等方面都与一般职员办公室不同，主要是考虑身份不同，而取决于他们的办公室具有不同的使用要求。

(4) 符合工作性质。技术部门的办公室需要配置绘图仪、书架等技术工作必需的设备，而公共关系部则显然更需要电话、传真机、沙发、茶几等对外联系和接待工作相应的设备和家具。

(5) 办公室装修最好以简约、时尚、经典为主流这样才能唤起美感的享受，同时树立了良好的企业品牌形象。

浅谈工程质量的重要性

一分公司 陈小松

建筑行业在现代社会有着举足轻重的地位，随着现代化建设事业的蓬勃发展，建筑市场的不断饱和及施工单位的增多，规范施工管理及施工质量及成本等的控制就变得重要起来。其中建筑工程质量不仅关系工程的适用性和建设项目及投资效果，而且关系到人民群众生命财产安全的问题。龙信集团建设的规模越来越大，每年投资建设的各项工程面积达几百万平方米，如果一旦发生质量问题，直接影响公共利益和群众安全。所以工程建设质量是目前龙信集团重点关注的问题。

所谓工程质量是工程项目投资效益得以实现的根本保证，指出质量控制是确保工程质量的有效手段，应贯穿于工程建设的始终。

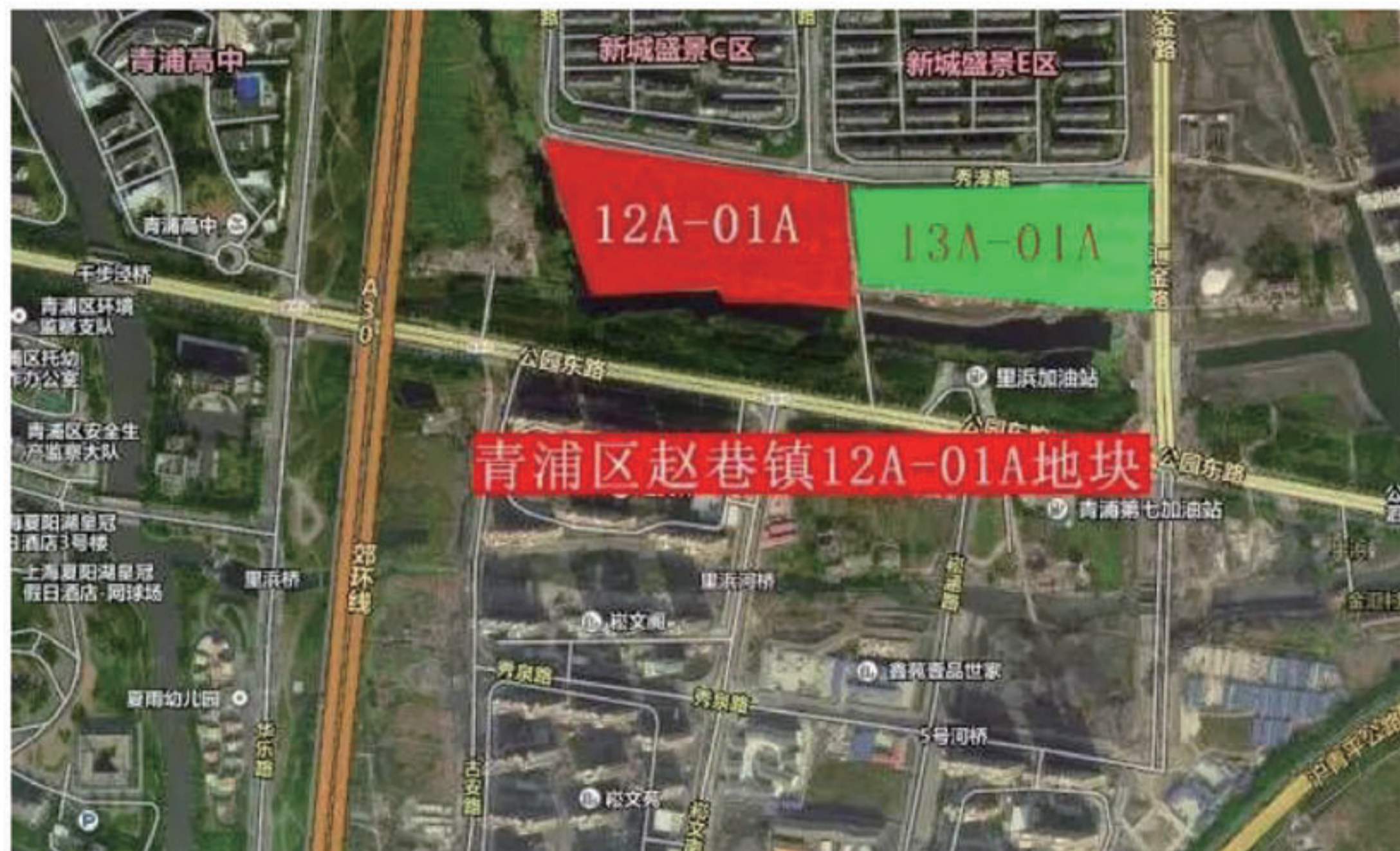
龙信集团作为工程建设总承包单位，常以质量控制为中心，把工程质量作为工程项目建设管理的重点，自觉接受质量监督机构的监督和检查，协调设计、监理和施工单位的关系，通过控制项目规划、设计质量、招标投标、重大技术方案审定、施工质量、信息反馈等各个环节，达到控制工程质量的目的。

坚持质量标准、严格检查质量标准是龙信集团评价产品质量的尺度，数据是质量控制的基础和依据。产品质量是否符合质量标准，必须通过严格检查，用数据说话。对于正在学习准备报考一、二级注册建造师的龙信员工，一定要谨记施工质量不仅直接关系到后期完工后建筑的使用，还关系到人民群众生命财产安全等问题。加强意识与责任控制为确保工程施工质量，龙信集团经常对员工进行质量重要性教育，强化全员质量意识的同时，建立和完善工程质量领导责任制，切实做到警钟长鸣。



工程质量管理的水平不仅关系到企业的兴衰、关系到企业的声誉，而且也关系到企业的命运。工程质量直接关系到人民生命和财产的安全，对提高项目的经济效益具有重大意义，同时也关系着企业的信誉和发展。正如董事长陈祖新先生常挂嘴边的一句话：“如果我们工作疏忽和轻视，酿成质量事故，将会给我们带来的损失无论是在经济上或是在社会上都是无法估量的。”这是给我们今后的工作敲响了警钟，谁不重视质量管理工作，谁最终就是个失败者。

上海运杰置业10.5亿青浦赵巷成功拿地



2月3日下午，节前上海土地市场最后一幅住宅用地——青浦区赵巷镇12A-01A地块进行拍卖。龙信集团下属上海运杰置业有限公司击败中铁建、金地、旭辉、首创、大名城、融信、合景、新城等16家房企，最终以10.5亿元摘得该地块，折合楼板价2.047万/平。该地块总面积25644平方米，容积率2.0，未来将建设近5万㎡公寓和少量叠加别墅。

该地块为普通商品房地，东至崧文路，南至清水港，西至清水港，北至秀泽路。地块距离在建的17号线汇金路站约1km左右，汇金路站附近即为宝龙城市广场，17号线预计17年底前通车。内业人士均表示对该地块的市场前景看好。

上海运杰置业有限公司在上海市青浦区已经成功开发了20万平的“上海青浦运杰城市花园”住宅小区、34万平的“青浦仁杰河滨花园”住宅小区项目，最近在开发的“青浦御澜山项目”已经销售，拥有丰富的投资经验和雄厚的开发实力。此次成功拿地为龙信集团继续深耕上海房地产市场奠定了基础。

中共龙信建设集团有限公司第五次党员代表大会顺利召开

2016年2月4日，中共龙信建设集团有限公司第五次党员代表大会在龙信大厦20楼会议室如期举行，中共龙信建设集团有限公司第四届党委委员和下属14个党支部的77名党员代表齐聚一堂，共商党委发展大计。海门市委组织部两新工委副书记王军、海门建管局党组成员、副局长沈雪松莅临会议并做重要讲话。

会上，党委书记陈祖新代表公司第四届党委做了题为《坚定信念、凝心聚力、务实有为，为开创公司改革发展新局面而努力奋斗》的第四届党委工作报告。大会充分肯定了第四届党委三年来在企业经济工作、思想政治工作、党的组织建设、党风廉政建设、党员创先争优、工会组织发挥作用等方面的工作。与会代表一致赞同报告对过去三年取得的主要成绩和工作的总结。大会认为，第四届党委能认真履行党章赋予的职责，坚持党组织在企业的政治核心地位，突出可持续发展这个主题，团结带领各级领导班子和广大员工，在推动企业转型升级的道路上，迎难而上；在迎来发展机遇时，审时度势，抢占先机，始终把握企业发展的正确方向。大会指出了党委工作存在的一些问题和不足，并对新一届党委提出了以提升领导能力为重点，全面加强领导班子建设；以完善人才机制为抓手，着力抓好人才队伍建设；以落实“两个责任”为中心，不断深化党风廉政建设；以凝聚力量为目的，充分发挥思想政治工作优势；以构建文化体系为支撑，精心打造文化竞争力、加强和改进思想政治工作、增强企业凝聚力等几点希望。

大会选举产生了中共龙信建设集团有限公司第五届委员会委员：陈祖新、唐爱东、王裕达、卞勤华、沈宏生、江建明、管锦春、陈伯元、施贤。

新当选的党委委员出席了中共龙信建设集团有限公司第五届委员会第一次全体会议，表决产生了书记陈祖新；副书记王裕达、唐爱东、卞勤华、沈宏生。



龙信集团举行“同心力 齐跨越 共腾飞” 2016年迎新联谊会

2月5日，“同心力 齐跨越 共腾飞”龙信集团2016年迎新联谊会在光华国际大酒店举行。集团公司经营层领导、股东、分子公司相关负责人、总部全体员工以及家属欢聚一堂。



员工及家属签名、合影

晚宴伊始，参会来宾观看以“我们”为主题的视频，从梦想的拓路者、并肩的战友、亲密的家人、战略的伙伴、互勉的挚友、责任与回馈六大篇章回眸2015年属于龙信集团与员工、大客户、小业主、合作伙伴、同业、社会的精彩瞬间。

集团董事长陈祖新发表了新年献词。他肯定公司在过去一年取得的成绩，展望2016年公司发展的方向和思路，并邀请集团第五届董事会、监事会成员上台，共同举杯。



在晚宴中，集团及各分子公司选送的表演节目轮番上演。其中养老事业部的舞蹈《咏春》获得满堂喝彩，被评为迎新联谊会节目一等奖。



舞蹈《咏春》



男女合唱《为了遇见你》



节目视频《我们在沙北》



独唱《月半小夜曲》



华尔兹表演



歌曲《龙信——龙之信仰》



趣味配音《方言话三国》

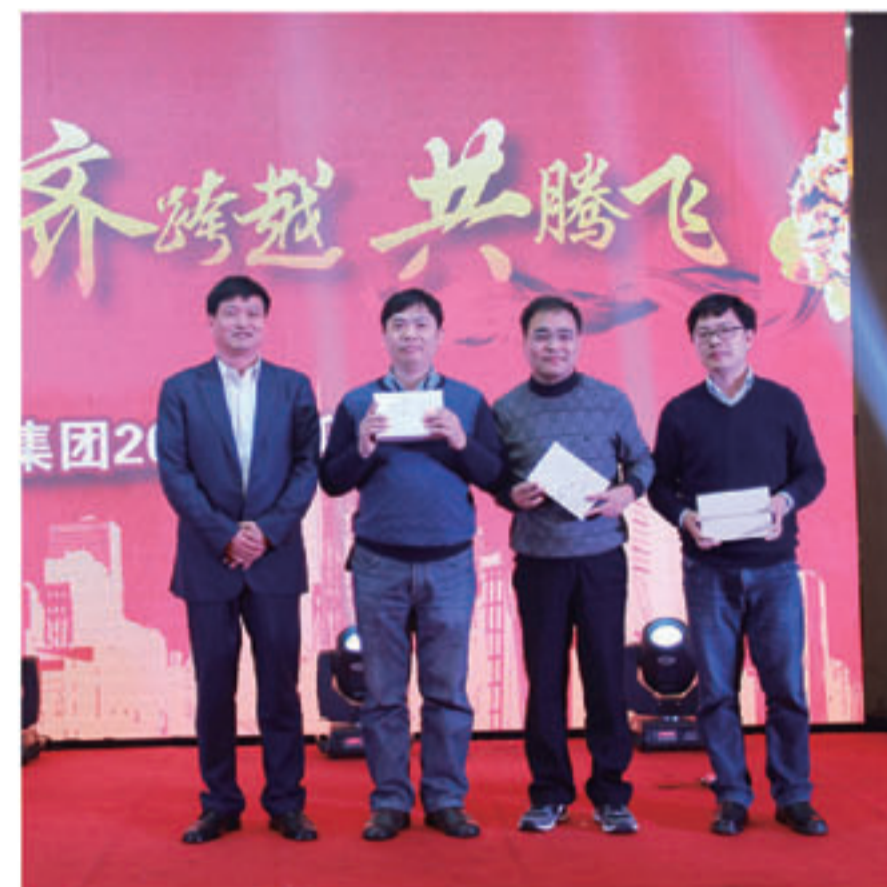


合唱《为龙信喝彩》



合唱《恭喜发财》

穿插其间的抽奖活动亦是妙趣横生、扣人心弦，在一波一波的期待中，尽显欢乐、和谐。



集团召开2015年度总结表彰暨第五届股东会工作部署大会

2月13日上午，龙信集团2015年度总结表彰暨第五届股东会（2016-2018年）工作部署大会在海门市委党校会议中心召开。公司董事会、监事会、股东会成员及各分子公司职工代表、参会代表、受表彰人员共计400余人参加会议。会议由总裁唐爱东主持。



会议首先听取了有关集团2016-2020年战略发展规划的报告，报告指出近几年建筑业市场整体形势下滑，但随着新型城镇化、三大区域战略部署等再次被政府提及，基础设施建设领域又将带来新的发展机遇，公司将围绕一个目标“聚焦全装修、建筑产业现代化相关业务，成为具有产业链竞争优势的绿色建筑服务商”；加速两个转型升级，即业务模式和管理模式的转型升级，探索以技术为核心，联动设计、采购、施工、服务一体化发展的业务模式升级，并打造形成与之相适应的投资、开发、建造、运营等全产业链整合管理能力；聚焦四大板块，以建筑为基础，以房地产和投资为两翼，以产业化为助力，积极进行产业链延伸，打造集“研发、设计、施工、服务”一体化的全产业链模式，聚焦高端，提升核心产品能级，着力打造建造“智能家”、“智慧家”的综合能力；实施五化策略，即管控集团化、经营区域化、管理标准化、运维信息化、团队职业化。



会议听取了关于企业文化《龙信之道》的报告，历史镌刻着风雨兼程，铭记着辉煌岁月，细数1958年以来沉淀在龙信人身上的精神瑰宝，形成“筑更好的家：为客户创造价值、为员工成就理想、为社会担当责任”的企业使命，“绿色建筑的践行者，建筑产业综合服务商”的企业愿景，“诚信、务实、创新、高效、共赢”的核心价值观，“孜孜以求，构筑永恒”的企业精神。上下同欲者胜，所有龙信人将个人价值与企业价值相融合，这种精神力量将是龙信核心的竞争力，这是超越所有技术优势和管理技能的核心竞争力。

房产、产业、建筑板块负责人分别汇报2016年工作计划及五届董事会期间运营思路。董事长陈祖新做《开拓市场、强化管理、谋求发展，新常态下迎接新挑战》的讲话，回顾了四届董事会取得的成绩，2013-2015年三年来，完成总产值360多亿元，比三届董事会期末280亿元，增长了近30%，三年来公司收到的上缴款和利润超5亿元，三年来连续缴纳地方税收超亿元，连续7年是海门市金牌企业。公司连续3年跻身江苏省建筑业百强企业，从第十二名到第十名，到去年的第六名，排名不断上升；连续6年跻身中国承包商60强；连续三年跻身中国建筑业竞争力百强；连续三年跻身中国民营企业500强；去年公司还首次入围中国企业500强；公司成功取得了江苏省知名商标、江苏省名牌，成功申报了中国驰名商标，首次获得南通市市长质量奖。

三年来，各产业板块在集团顶层设计要求下，在

各自的领域积极探索转型升级之路；集团层面形成了投资、研发、开发、设计、施工、运营、服务全产业链发展模式和四大板块整体联动的经营格局，集团转型升级初步完成。三年来，积极加大国际、国内两个市场开拓力度、做好市场布局。国内市场深度聚焦区域发展热点，形成了长三角、京津冀、珠三角三大区域市场；国外市场布局重点围绕国家“一带一路”战略，加大东南亚市场开拓力度，新开辟了缅甸、马来西亚、泰国市场。3+1（3是国内三大区域市场，1是海外市场）市场格局初步形成。

三年来，集团层面重点做投资、决策、资源整合协调，四个板块既独立运营，有相互协作，初步形成了控股集团——产业集团——区域公司（项目公司）的组织架构。为未来集团治理结构的进一步优化奠定了基础。

2016年公司将以国家“十三五规划”和集团“2016-2020战略发展规划”为指导，坚持发展是第一要务，以提高核心竞争力为目标，坚持全产业链的发展模式，做强、做大建筑主业；做精、做专房产板块；继续保持住宅产业化全国领先；做稳投资板块，拥抱“互联网+”思维，采取产融结合的手段，努力开拓和优化国内、国际两个市场，努力在商业模式创新、治理结构优化、制度体系配套、“三化”管理融合、产业转型升级、海外市场布局、资源优化组合、战略伙伴合作等方面实现新的突破，努力把龙信集团打造成实力强、质态优、品牌响、有核心竞争力的长三角地区一流的建设集团。



会议还表彰了2015年度龙信建设集团取得的6项国家级奖项和各条线的标杆。





2月14日，海门市新年工作动员暨2015年度总结表彰大会在市政府行政会议中心隆重举行。龙信集团2015年度完成总产值260亿元，上缴海门地方税金2.66亿元，位列所有在海企业前3名，发展业绩再创历史新高，在会上被授予建筑业“金牌企业特别贡献奖”，集团连续8年获此殊荣。董事长陈祖新出席会议并代表龙信集团领奖。



龙信集团2016年新春人力资源培训会议顺利召开

2月15日上午，龙信集团2016年新春人力资源培训会议在龙信大厦20楼会议室召开。龙信集团董事长陈祖新、总经理唐爱东、监事会主席袁云峰、工会主席卞勤华、董事会秘书兼副总经理何咸军、集团公司人力资源部、各分子公司负责人、总承包项目经理、人力资源条线负责人及在海条线人员等103位代表参加了此次培训会议。会议历时3小时，取得圆满成功。



江宝新大队长做培训分享

此次会议邀请到了市监察大队江宝新大队长为与会人员进行了建筑行业典型案例的培训，江大队长从全国建筑典型案例劳资纠纷案例解析、2015年度海门市群体性劳资纠纷现状分析、2015年海门建筑业典型劳资纠纷解决和2016年建筑业风险防范新政解读四个方面进行了深度分享。他指出，企业要在劳动合同、加班工资、工伤工资、高温津贴、社会保险等方面严格根据国家规定和法律法规执行，以此来确保企业建立良好和谐的劳动关系环境，提升员工满意度，培养员工归属感。



陈董讲话

陈董在会上表示，龙信集团在2016年应该把握机遇，积极响应国家政策，加大人才整合力度，培养龙信劳务自有员工，加大项目工伤保险力度，为企业合理减负。企业高层应该高度重视起人力资源管理工



黄经理汇报

接下来，黄经理向与会人员通报了2015年度集团公司发生的54起劳资纠纷，主要围绕职业病、离职补偿、工伤待遇、工伤认定、工资待遇、未参保患病医疗待遇、除名索要养老金等八个方面进行了相关案例和防范措施的讲解。之后，她对2013-2015年人力资源部工作、五届工作目标和2016年工作计划做了汇报。



何总讲话

最后，何副总向与会人员通报了集团职业通道实施讨论稿和企业大学建立草案。此外，他总结说，随着集团多元化的发展，集团将面临着新一轮的挑战和变化，比如：产业板块的变化、人才需求的变化、人才结构的变化、管理观念的变化、素质模型的变化等等。面对这些挑战，集团要从以下几方面进行突破，第一，建立健全组织架构，完善岗位责任制；第二，项目招聘管理人员和工人属地化发展，确保队伍的稳定性；第三，着手建立人力资源平台，促进集团人才内部流动和人力资源经验分享；第四，推进企业文化建设，拥抱变化，以不变应万变。



培训会议现场

龙信集团蝉联市政府“优秀建筑企业”

2月16日，海门市建筑业工作会议在市政府会展中心隆重召开。龙信集团蝉联市政府“优秀建筑企业”、“外经工作先进集体”等多项殊荣而受到大会表彰。



会上，省住建厅副巡视员纪迅、南通市建管局副局长沈卫星、海门市委书记姜龙、市长杨曹明、副市长施渠平在大会上充分肯定了龙信集团近三年来在致力企业转型升级中的各项创新探索以及在助推建筑产业现代化领域所发挥的标杆范本作用。同时，勉励龙信集团等企业为推动海门由“建筑之乡”迈向“建筑之城”，早日实现海门“两个率先”建设作出新的贡献。董事长陈祖新、总裁唐爱东、董事陈伯元、党委副书记卞勤华、副总经理张志轩、何咸军以及受表彰代表参加了会议。



陈祖新董事长代表龙信集团在大会上作了题为《以建筑为主业，坚持全产业链发展，打造“百年龙信”》的交流发言。陈董指出，龙信集团通过一年的努力，综合实力显著提升，转型升级初步完成，市场布局已形成雏形，集团管理架构逐步清晰，龙信文化建设不断完善。年前，龙信集团已经完成新一届董事会的换届工作，新任班子成员将为实现一个更高、更好、更强的百年龙信集团而努力奋斗。

陈董提到龙信自1958年5月18日成立以来，通过几代人的努力奋斗，已经积累了一定的文化底蕴和社会声誉。2018年是龙信集团的60岁生日，我们一定要加倍努力，让员工自豪、业主满意、为社会担当责任，这是龙信一如既往的使命。

最后董事长强调龙信将始终坚持建筑主业不动摇，坚持四个产业板块整体联动的发展思路，在行业内勇于创新、敢于挑战，逐步向绿色建筑的践行者、建筑产业综合服务商迈进，早日实现百年龙信目标，为我市建筑业发展走出一条新路做出应有的贡献。



龙信集团召开党委（扩大）、 工会委员联席会议

2016年2月20日（正月十三）上午8:30，在龙信大厦二楼北会议室召开龙信集团党委（扩大）、工会委员联席会议，中共龙信建设集团有限公司第五届委员会书记陈祖新、副书记唐爱东、王裕达、卞勤华、沈宏生，党委委员江建明、陈伯元、施贤；工会委员：严俊、张耀忠、施金浩、费永新、龚达等9名；经审委员贺广海、姚新等3名及一分公司、一分南京、装潢二部、三分公司、安装分公司、六分公司、九分公司、十一分公司、十六分公司、江苏运杰、产业公司、科室等支部正副书记出席了会议，会议由党委副书记卞勤华主持。

会上，各支部书记汇报了2015年度的党务工作及2016年度党支部工作打算，各支部紧紧围绕党委工作要点，以经济建设为中心，积极发挥党支部的基层组织作用，切实加强党建思想政治工作，充分发挥共产党员的先锋模范作用，加强党员队伍的建设，重视积极分子的培养，积极开展党建活动，加强政治理论学习，开展民主评议党员活动，发挥优秀党员的模范带头作用，为公司持续健康发展、全面实现各项目标提供坚强的政治、思想和组织保证。

与会人员探讨了2016年度党委工作要点；对如何围绕生产经营正确发挥政治核心作用及加强政治业务学习及党员如何真正起好先锋模范和带头作用、开展各项活动，协助行政做好企业发展经济上新台阶的相应工作进行了座谈，对在建设企业文化过程中切实发挥工会组织和分子公司及项目部工会小组的作用进行了研讨。

会议同意2016年1月份3名预备党员到期转正和2016年1月份7名同志吸收为预备党员。会上党委副书记唐爱东发表了讲话，党委书记陈祖新进行了总结讲话，会议要求：

1、2016年的党委工作要抓好顶层设计，围绕建设有龙信特色的党组织，进一步加强党性教育；2、集团公司近400名党员要严格要求自己，实实在在地发挥党

员的先锋模范、示范带头作用；3、树立内部标杆，弘扬正气；4、集团公司广大干部职工既要践行社会主义核心价值观，又要弘扬“诚信、务实、创新、高效、共赢”的企业文化核心价值观，营造团结向上的积极氛围；5、2016年党委工作要加强对分子公司、项目部的监督服务，加强党的基层组织建设，为各区域、项目部正常运行提供监督服务；6、建立党员微信群；7、党建工作与工会工作要相结合，使员工投诉有渠道，发挥工会的维稳作用，承担一定的社会责任。



龙信·乐颐荟元宵喜乐会圆满结束

岁月的手，刚刚把春天的钟敲响；元宵的风，再度把温馨的月挂圆。在元宵佳节来临之际，龙信·乐颐荟邀请首批入住长者、部分签约长者及其子女一同来到乐颐荟餐厅，欢度元宵。



图为长者陆续到达乐颐荟餐厅

2月21日，农历正月十四上午9:30，近三十位长者及其家属准时到达约定地点。元宵喜乐会第一个环节：猜灯谜。长者才思敏捷，踊跃作答，无论灯谜或难或易，都丝毫不倒这群充满智慧的叔叔阿姨们。



图为长者猜灯谜

农历正月十五元宵节，又称“上元节”，是中国的传统节日。而做元宵也成为了元宵节必不可少的活动之一，长者与子女一起动手做元宵，一个个元宵，寄托着子女满满的孝心，寄托着长者满满的快乐，也寄托着乐颐荟工作人员对长者满满



图为子女与长者一起做元宵

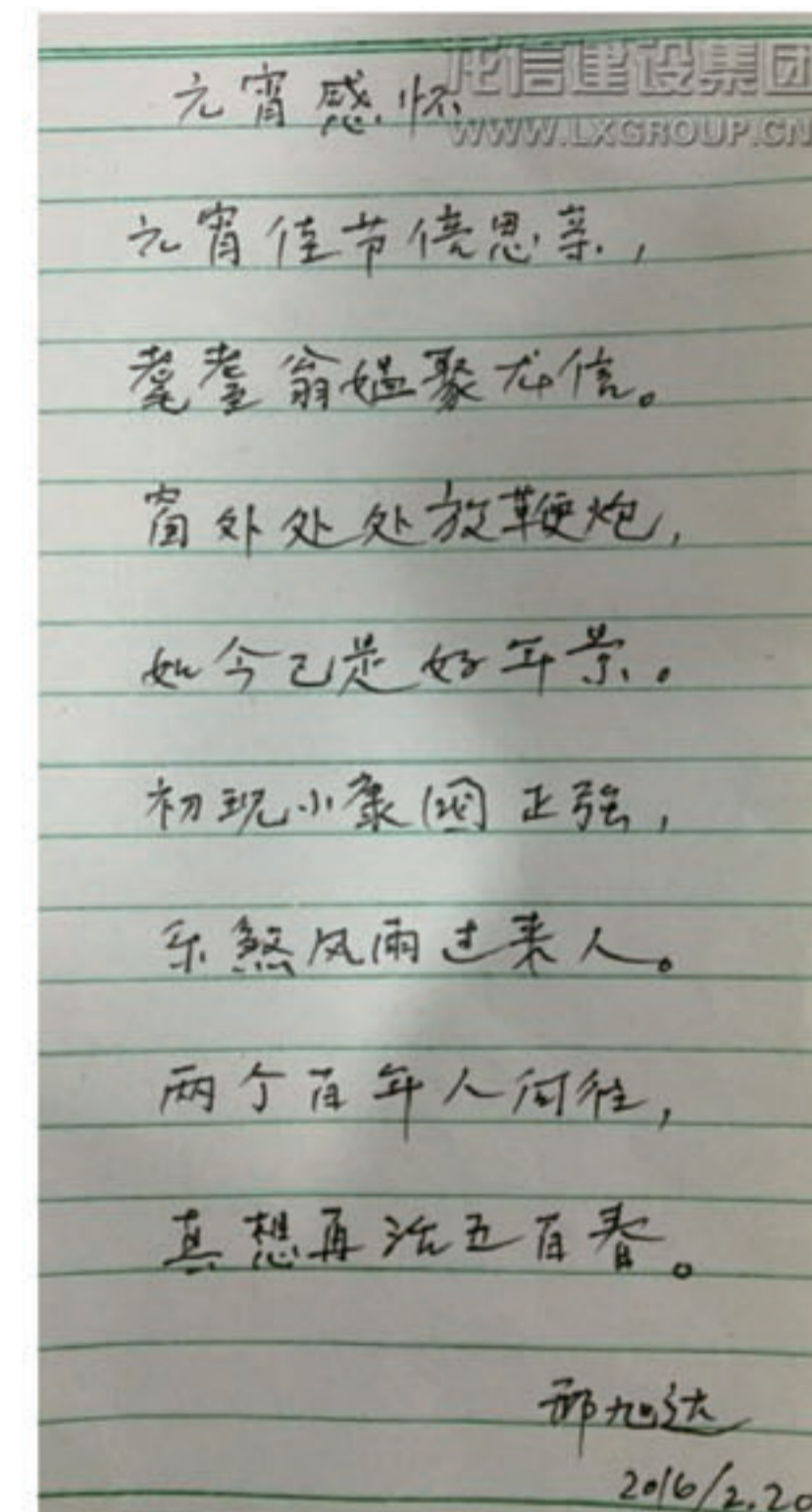
时光荏苒，带不走的是长者满腹的经纶；岁月变迁，改变不了的是长者对晚年生活的美好憧憬。在煮汤圆之余，长者各展才艺，各显神通。乐颐荟609室的朱寒尘阿姨带来自己书写的对联，丹青妙笔、字字珠玉。503室的吴锦英阿姨以一首越剧震撼全场。叔叔们也不甘示弱，1001室的邢旭达叔叔赋诗一首，字里行间，豪情满怀。



图为朱寒尘阿姨现场展示自己的墨宝



图为吴锦英阿姨为大家演唱越剧



图为邢旭达叔叔的诗作

彩的才艺表演过后，大家亲手制作的元宵也出炉了，嘴里是甜甜的元宵，脸上是甜甜的笑容。此次，乐颐荟餐厅安排营养师为长者配餐，长者津津有味地享受完营养午餐后，有的稍事休息，有的到棋牌室打牌，有的到按摩室体验足浴按摩和理疗针灸。

让多彩的灯，照亮每一张热情洋溢的脸庞；让美妙的歌，滋润每一颗感受温暖的心田；让欢乐的元宵节，成为每一个人最温暖的记忆。

小小雷锋送温暖 老少同乐话温馨

三月如歌，万物齐吟。南风暖窗，绿树花开。在这大地回春之际，乐颐荟里传出一阵阵快乐的欢笑声。

“百德孝为先”，慈孝文化世代相传，源远流长，形成了中华民族的传统美德。为从小培养幼儿敬老爱老的道德情感，3月4日上午，海门市机关幼儿园的50位小朋友在老师的带领和家长的陪同下一起来到了龙信·乐颐荟老年公寓，和爷爷奶奶们共同度过了一个愉快的上午。



图为孩子们集体亮相问候爷爷奶奶

“爷爷好奶奶好！”一声声清脆的问候声，拉开了活动的序幕。孩子们精心准备了很多节目，有欢快的舞蹈《大小姐》、《采蘑菇的小姑娘》，有老人们耳熟能详的《军港之夜》、《阿瓦人民唱新歌》，还有诗朗诵和歌表演……他们的载歌载舞，赢得了老人们的阵阵掌声。看着孩子们天真活泼的表演，爷爷奶奶们个个喜笑颜开，直夸祖国的花朵有未来。



图为孩子们进场时和爷爷奶奶们热情打招呼



图为孩子们给爷爷奶奶们送上精彩丰呈的节目



图为朱阿姨为孩子们的精彩表演喝彩

活动之余，孩子们送上了自己准备的礼物给在座的爷爷奶奶们。他们亲昵地和老人们撒着娇，拉着家常，老人们对孩子也是爱护有加，互相谦让。整个过程气氛活跃，小朋友用真诚的行动换来了在座的感动，给老人们平淡的世界里带去了问候与关怀。



小朋友和沈奶奶亲昵合影

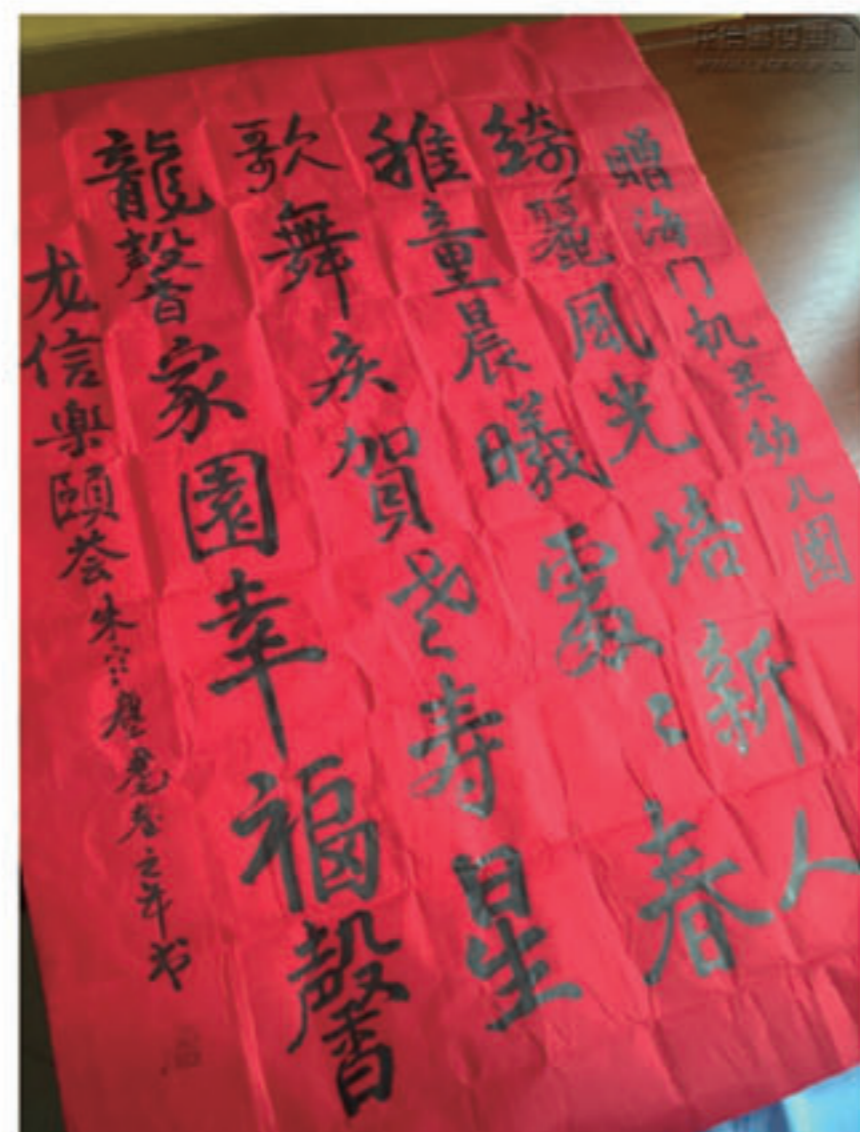


张奶奶拉着孩子的手激动不已



孩子们亲切地称朱奶奶为朱老师奶奶

整场活动童叟皆欢，老少同乐。朱寒尘奶奶的墨宝相赠把活动推向了高潮。老吾老相伴夕阳，幼吾幼共舞晨光，吟诗赋畅谈幸福，挥狼毫书写安康。



图为朱寒尘奶奶赠海门机关幼儿园的笔墨



“小雷锋送温暖”活动在《相亲相爱》的音乐声中结束。爱是世界上最美丽的语言，活动中孩子们懂得了什么是爱，学会了用心去爱身边的每一个人。愿敬老、爱老、助老的传统美德在每一位孩子的心灵深处生根、发芽。也愿乐颐荟的长者有孩子般的快乐，在这里生活充满温馨，永远幸福安康！

湘水湾三期高层住宅工程项目 获湖南省住宅工程常见质量问题 专项治理示范观摩工地

由我龙信建设集团有限公司总承包施工的株洲晋合湘水湾三期高层住宅工程项目,于2016年3月10日被株洲市住建局推荐为2016年度湖南省住宅工程常见质量问题专项治理示范观摩工地(株洲市共2个工地),3月18日上午分别迎接湖南省湘西自治州住建局唐忠副局长带队湘西自治州下辖各县、市、区建设正副局长、质安监管正副站长、主要开发商施工单位的工程负责人等;以及醴陵市副市长廖胜云带队的醴陵市建设系统相关人员分

两批次(上午8:45、10:15)共计150余人观摩指导工作,株洲市住建局陈华仁副局长,株洲市建筑工程质量安全监督管理处党委书记骆文玲等相关领导陪同。此次观摩交流的专家同仁对我项目施工的湘水湾三期高层住宅项目实体工程质量及对住宅工程常见的渗漏、开裂、空鼓等质量问题专项治理施工工艺节点展示表示肯定。



龙信物业从满意度调查到住户体验

互联网企业谈的最多的是用户体验，服务行业谈的是顾客关系、客户感受，其实都是类似的。现在是移动互联网时代，对于物业服务企业来说，住户体验当然是重中之重。

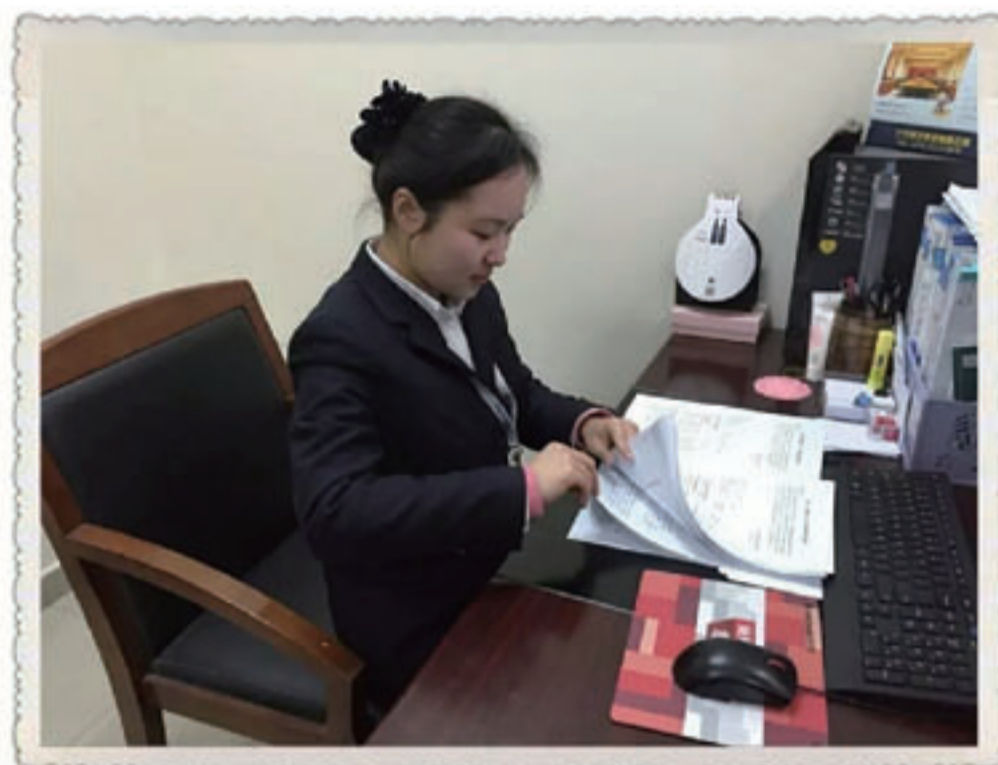
3月15日是消费者权益保护日，在这个特殊的日子，龙信物业在海门【运杰·龙馨园】开展业主满意度调查，体现出龙信物业在物业服务方面的信心和决心。



在满意度调查过程中，物业服务人员以住户体验为重点，挖掘客户潜在需求，同时架起业主与物业沟通的桥梁。



每一份收回的调查问卷，我们物业服务人员都仔细分析，认真总结，从最基础的服务开始致力于提升住户感受。



对于业主来说：



在基层物业服务工作中，条件和资源都有限，我们不能点石成金，但是可以通过贴心细致的服务，让家园更美丽，让业主的生活体验更美好。

健康饮食 精致生活 ——乐颐荟里的养生食疗

春意渐浓，但料峭之寒仍未完全散去，季节交替之际，如何养生便成为长者们尤为关注的话题。在龙信·乐颐荟，健康的饮食是一种生活习惯，更是一种生活态度。为此，龙信·乐颐荟安排高级营养师至乐颐荟餐厅，亲授食疗养生知识，与长者共享健康美食，打造精致生活。



图为长者陆续到达乐颐荟餐厅

3月19日下午14:00，食疗养生讲座准时开始。龙信·乐颐荟特邀禅都会馆的茶艺师为长者带来茶艺表演。音乐萦绕，茶香四溢，长者们观茶、品茶，享受一份悠闲淡泊。



图为长者欣赏茶艺表演

茶道是一种艺术，食疗养生亦是一门高深的学问。营养师为长者们介绍了几种春季有益食材及其功效、常见的美食误区、老年常见病的食疗方法等，长者们仔细聆听、认真记录，为自己的晚年生活增添几分色彩。



图为长者认真记录笔记

营养师还现场为长者们展示了营养汤、营养粥的制作方法，以便长者在家中制作。当然，光听、光看是不够的，厨师早已为长者们准备好了营养美食，供长者们品尝。长者们品尝美食，享受乐颐荟的惬意生活。



龙信·乐颐荟本着为长者提供健康、乐活服务的宗旨，将陆续开展多种活动，让长者尊享健康、快乐、高品质的颐养生活。

有思想的建造师

——记龙信集团三亚仁恒度假村项目经理程岗



23岁河海大学水利专业毕业后，抱着对未来的憧憬，毅然放弃本专业选择了龙信集团从事土建施工管理工作。凭着勤奋刻苦、做事严谨、思路清晰等优点，只用了短短四年就迅速成为了公司骨干力量。先后担任贵阳仁恒新城花园、上海仁杰河滨花园、苏州晋合广场项目经理一职。他所负责的每个项目都用心去做，积极贯彻“龙信制造，业主品质”，使龙信、业主品牌处处扎根，赢得当地美誉。作为项目经理，更是有思想的建造师，他用文化影响自己，用思想带动他人。他就是龙信集团苏州晋合广场项目经理程岗。

【在竞争和选择的时代，工作是另一个大学的开始，人们都在学习和掌握各种各样的生存本领。如果你要，公司一定会告诉你；如果你不要，别人为什么要告诉你。只有把心放在公司的人，才能真情付出、真心回报。】

安徽舒城县是程岗的老家，农家走出的他更明白知识改变未来的深意。高中毕业，程岗以全县前十名的佳绩进入河海大学就读结构工程专业。1998年大学毕业前夕，他只身前往江苏发展，发现建筑之乡海门氛围良好，发展后劲强大，便留下了深刻的印象。

当年8月，南京五台山体育馆的招聘会上，程岗拿着厚厚的简历，面对多家单位的橄榄枝，他依然选择了龙信。靠着实力和自信，他如愿以偿。刚上班，程岗被安排到工地跟着一位有经验的木匠当学徒。面对恶劣的工作、生活环境，程岗却一句话也没说，他相信公司不会需要一个大学生来做木工。思想成熟的他告诉自己，当下最重要的是虚心学习。两个月后，程岗被安排到放线组，后又学资料、学贯标，还当起技术员、质量员。从1998年到2002年四年时间，程岗从一个学习水利的大学生，蜕变成为公司土建专业“佼佼者”，成为公司最年青的项目经理之一。他饱览建筑行业的书籍，强化自己的基本内功。他虚心请教，谦虚地从每一位师傅身上学技术。他利用公司提供的学习平台，先后获得了一级建造师施工管理、公路工程执业资格。4年时间，与他同时进公司的人因为耐不住枯燥寂寞的岗位、吃不了挥汗如雨的苦而纷纷辞职，只有程岗留了下来，他完成了对海门区域文化和对龙信企业文化的双重认同，并坚信：只要努力，公司一定不会看低你！

程岗是智慧的，他走出了朴实的步伐，而机会也因此前来敲门。

【管理是一门高深的学问，聪明的管理者懂得集思广益、以退为进、步步为营，他们会得把复杂的问题简单化，再把这种简单制度化、规范化、常态化。要成为聪明的管理者，一定要具备一颗变通的心。】

2002年底，仁恒集团在中国西南的贵州省贵阳市乌当区打造标志性大型生活居住区——仁恒新城花园。由于其高原地貌和人文环境，令建筑施工困难重重。为了成功完成这个项目，交出令人放心的房子，树立起龙信



的口碑和地位，集团公司领导千挑万选，看中并提拔了勤奋、稳重、有智慧的程岗。

第一个吃螃蟹的人，遇到的问题自然多。开发与当地的若干政策存在冲突、由人生地不熟导致的资源调配困难、受当地人的思想局限无法组建起稳定的施工队伍等等困难接踵而至。程岗背着压力前行，他积极向贵阳市乌当区政府表态，消除了政府顾虑。他努力建立人脉，创建出多条资源输送网络。他物色威信高的施工班组，维系了施工队伍的稳定。仁恒新城花园开工建设不久，工人们出现了三天打鱼、两天晒网的局面，施工现场劳动工序错乱、措施得不到快速落实等问题又接踵而至。由于程岗在基层呆过，熟悉并知晓工人的难处。面对半瘫痪的局面，他迅速筹划召开管理人员会议，集思广益寻找对策，并将优秀可行管理方法记录下来重点研讨。最终，每一个症结都得到圆满攻破。仁恒新城花园的每开工一块区域，执行策划必定先行，整个工程前

后都有专人跟踪督导负责衔接，并指派经验丰富人员随时处理调剂突发困难，工程形成了完善的进度跟进体系，运作起来酣畅淋漓。

2005年，完美竣工的仁恒新城花园荣获2005年贵州省黄果树优质工程奖。面对认可，程岗笑得特别高兴，因为公司的信任，因为自己的努力，因为队伍的团结，他为龙信争得了荣誉，也为自己赢得了尊重和赞誉。

【打赢一场战争，需要义党之魂冲锋陷阵的猛士，更需要能思善析运筹帷幄的统帅。战争输赢决断于瞬间，统帅谋划从长处计议。一个项目就是一场战争，要把仗打漂亮，要把楼建利索，必定细致统筹，详善析辨。】

“贵州一战”中，程岗显示出不凡实力。紧接着，他揽下上海青浦仁杰河滨花园施工项目，并让集团凭此楼盘荣摘上海市建筑最高奖：白玉兰奖。好消息再一次证明了他的能力。2008年底，龙信集团将一个总面积20万平方米的大型商业楼盘项目——晋合广场交到了程岗手中。

带着一支100多人的团队，程岗从上海的工地迁至苏州。但因种种原因，晋合广场的开发整整推迟了两年时间。没有活干，人员随时可能流失。但程岗却以自己的智慧和魅力将一帮兄弟一个不落留了下来。这期间，没有一个员工请假，没有一个员工缺勤，培训管理成为每天的内容。虽然枯燥，但程岗告诉自己的团队，晋合广场作为公司为数不多的综合公建项目绝对是一个值得大家去挑战并为它留下来的项目，现在的酝酿是为了明天更好的爆发。就这样，程岗带着团队开会、座谈、培训，并前往其它项目参观、学习，在项目结束时最终汇总制定出了整个晋合广场管理流程管理手册，内容囊括了土建、机电、装饰等等各个方面，为公司公建管理积极经验。

正如程岗所说，2011年3月，当晋合广场正式开工建设时，因为拥有规范严整的管理流程，整个工程的进度势如破竹。2012年7月，晋合广场的内外建设同步推

进，内部建设有许多分包单位共同参与，每一天，都会有100多个不同分包单位的机电工人和装饰工人同步施工，若是没有一个科学周密的进度安排计划，这么多人员绝不可能秩序井然地一起工作。万事预则立，不预则废，程岗说，他办事有一种一竿子到底的精神，既然牵头做了一件事，就一定会将它做到最后并尽全力做到最好。2013年底是晋合广场竣工的预计时间，忙碌的程岗一丝都不敢懈怠，每天都会到施工现场转转，鼓励一起打拼的兄弟。他总是冷不丁冒出一些富有哲理催人奋进的话，被不少工友口耳相传。面对别人的夸奖，程岗总是谦虚地说上一句老话：“人嘛，活到老，学到老。”

加入龙信集团14年，当年初出茅庐的大学生，如今已让两个精品楼盘矗立起来。程岗感恩龙信培养，同时希望这一次，自己不辱使命，续写辉煌！

选自《仁恒龙信二十周年》



合作互信的使者

——记龙信集团一分公司总承包管理部经理梁士平

林炳堂



工程，是仁恒与龙信合作的载体。

一个个偌大的工程，少则几万平方米，多则十多万平方米。施工现场情况复杂，多有变化，需要甲乙双方及时沟通，处置应变，才能有效推进工程进展。那么，谁是双方沟通的使者呢？

2003年，龙信集团别出心裁地成立了总承包管理部，架起了与仁恒沟通合作的桥梁，出任总承包管理部经理的便是梁士平。

梁士平，高高的个儿，挺拔的腰板，黝黑的面庞，根本看不出年近花甲的岁数，俨然象是一位久经沙场的指挥员。木匠出身的他，辗转多个工地，曾当过施工员、施工队长、幢号负责人，出任过劳务公司经理、协翔木业和锦贤装饰公司总经理。担任总承包管理部经理，对他来说还是个新行当。凭着多年施工摸爬滚打积累的经验，他深知肩上责任重大。

总承包管理部，虽然是承包方设立的部门，但更多地承担着业主管管的职责。该部门的主要职能是通过编制计划、跟踪过程、协调配合，确保工程保质按时交付给业主。话虽简单，可施工中碰到的问题常常是出人意料。

仁恒森兰湾一期工程，共有13幢多层，2幢高层，外墙采用玻化幕墙装饰，施工单位是由业主招标选择的广州一家有资质的公司，原定8月底完成施工任务。这项甲定工程本来与承包方没有多大关系，可老梁在巡查中发现施工进度老是跟不上去，技术质量也达不到预定要求，原定一月份拆除脚手架的，可一直拖到五月份还没完成。老梁一调查，原来这家施工单位是挂靠单位，人员技术素质差，有的压根儿没接触过这项技术。如果这样下去，势必要影响工程的进度和质量，会给业主带来很大的损失。老梁没有犹豫，立即与业主沟通，讲清幕墙装修状况，分析利弊得失，并提出改进建议。业主感到老梁说得有理有据，果断撤换了那支施工队伍。为了把延误的时间补回来，老梁又立马挑选了一支技术过硬的队伍顶了上去，确保外墙装饰保质按时完成，为该楼盘的及时竣工赢得了主动。

“多为业主考虑，尽量把工程做得精细些。”这是老梁常说的一句话，也是他工作的准则。施工过程中，常常会出现一些业主顾及不到的问题，如不及时向业主提出建议、加以改进，将会影响工程的品质。老梁总是一有发现，及时反馈，并拿出可行的整改方案，赢得了业主的信赖。

前一阶段，在森兰湾工程装修中，老梁在跟踪检查时发现，分包商在制作木制品时没有考虑现代居室空调多、室内干燥等特点，依然按照常规采用拼结方法制作。凭着多年经验，老梁预感到不多时产品会出现拔缝，严重影响到装修质量。对这潜伏的质量隐患，

心细如发 巧比鲁班 ——记上海市优秀项目经理樊为民

老梁没有放过。虽然这分包商是业主选定的，但他还是向业主作了汇报，并提出自己的建议。从现代家居特点出发，他建议改用人造木整体制作，这样既避免了拔缝现象，又增强了美观度。业主被老梁的负责精神深深感动，又一次采纳了他的建议。

产品的质量往往体现在细微之处。老梁本着对业主的高度负责精神，从不放过一个会影响质量的细节。在仁恒怡庭工程中，他发现工人在装修饰面时，出现了一条条工业缝，影响饰面的美观。有着精湛木工技艺的他，当然不满意，于是现场指导采用45度角的拼结方法，对饰面工艺进行改进，顿时一条条工业缝消失了，饰面变得更加大气美观。即便是一条断线，他对选择的位置也很讲究。同样在怡庭，他发现按甲方设计图纸的外墙断线位置不合理，影响外墙的美观，便到现场寻找最佳断线点。几经比较，认为断线位置选在外墙与车库的接口处比较合适，不影响外墙的美观。甲方技术人员对老梁的这一建议心服诚服。

一项工程，所需材料有几百种，所牵涉的分包商有三四十家，有不少还是甲供材料。根据工程进度计划，如何使各种材料及时保质运送工地、确保施工的需要，这是一项十分繁杂具体的工作，稍有不妥就会影响工程进度。因此搞好协调是总承包管理部的又一项重要任务。

但要协调好几十家供应商，须得有一点科学头脑，老梁总是计划先行。按照施工进度，他认真编制材料计划，明确材料的品质、规格及供货时间。对数百种材料，他熟记于心，闭上眼睛也能说出其要点。他还深入到各企业进行过程跟踪，现场察看产品是否满足，质量是否达标，时间能否确保，发现问题及时处置。一次，他来到一家生产防火门的厂家检查，发现防火门没作防火处理，用火一点，马上燃烧起来。他立即通报业主，更换了供货厂家，消除了质量隐患。

对于甲供材料的监管，老梁也当作分内工作，及时与业主沟通，建议调整方案，确保工程进度不受影响。在怡庭，一次甲供的装饰玻璃迟迟不到货，眼看墙面装修就要停顿，老梁将业主带来现场，业主一看心里也急了起来，就采纳老梁建议，改用仿洞石装饰，确保了工程进程和质量。

协调工作还是一个学问。一项工程，几十种工艺，十几家单位施工，谁先谁后，很有讲究。如工艺流程不当，就会造成交叉施工，成品受到损害。老梁就象一位运筹帷幄的将军，协调指挥现场的方方面面。根据积累的经验，他在实践中摸索出一套现场协调管理的制度，如统一放线验线制度、材料封样制度、样板引路制度、工艺流程交接制度等等。这些制度将整个施工现场管理得有条不紊、运转自如。有时现场也会产生一些小摩擦，老梁就承担调解疏通工作。采访间，老梁突然接到铝合金供应商一个电话，反映拆除脚手架的工人碰坏了他的窗子，老梁劝说了几句，立即去现场调解。

身体力行，尽心尽责，老梁以自己的责任和智慧，攻克了施工中一道道难题，化解了一个个矛盾，在甲乙双方架设了一座合作互信的桥梁，赢得业主的信赖和高度评价，也为企业赢得信誉。正是有了诸多象老梁这样的合作使者，仁恒与龙信建立的合作互信才久而弥坚、愈加牢固。



今年45岁的樊为民，个儿不高，稍有点瘦，给人的深刻印象就是：做事踏实，说话低调。2004年他来到上海工地，先后担任荷兰新城、康桥水都、普陀区567坊北块项目经理。他管理项目有两大特色：一是精细管理，精于降本增收；二是善打硬仗，善于保质提速。

精细管理，精于降本增收

2005年2月，龙信集团承接了9万多m²的荷兰新城项目。这是上海市政府“一城九镇”旧城改造项目之一，是浦东新区重大工程。由于某些客观因素制约，造价低廉，许多人估算，这个项目将亏损一千多万元。集团领导挑选樊为民去担任项目经理。他一上任就盘算着如何降本增收。他想，“众人拾柴火焰高”，只有发动全体员工一起做好降本增收工作，才能出成效。经过两个星期的反复思考，他提出了一套目标成本管理责任制方案。就是把整个项目的成本限制在一个目标范围内，然后再分解到各个科室、每个工种。如果哪个科室、哪个责任人超出了目标成本，必须说

明原因。这样职责明确，层层把关，齐抓共管。他自己从早上五六点开始一直到晚上八九点都在工地上奔走，加强检查落实。责任制实行后，收到了立竿见影的效果，大家的成本意识大大增强，管理精细到了每个细节。这样，你降一点，他降一点，积少成多，“芝麻”也变成了“西瓜”。

降本是他精细管理的一部分，更重要的是精于抓增收。一个超亿元的工程，设计变更的量一般占10%左右。他说，抓住这个变更的机会，动脑筋、想办法，寻找突破口，可以为自己争取到一个合理的利润空间。

思路决定财路。这个项目在图纸设计上使用的是卷材防水屋面材料，寿命在15年左右，使用时不宜湿作业，要影响施工进度。根据这种情况，他们建议采用聚氨酯硬泡体防水保温一体化屋面新型材料。该材料寿命达25年以上，可直接喷涂，大大加快施工速度。在得到甲方同意后立即投入使用，收到了非常好的效果。这种新型材料施工工艺还获得了上海市工法、国家级工法，在全国推广使用。同时，也为项目部带来了一定的经济效益。

仅仅一次设计变更，他们就一举三得，难怪员工们都说：“樊经理门槛精，脑子灵”。去年，这个项目的账目全部结清，不仅没有亏损，还盈余几百万元。在以后的项目管理中，樊为民继续推行目标成本责任制，也同样收到了显著的效果。

善打硬仗，善于保质提速

能不能打攻坚战、突击战是衡量项目经理素质的一个重要标志。几年来，樊经理在负责管理的三个大项

目中都交出了满意的答卷。

2005年2月18日，荷兰新城开工，他遇到了一个从未遇到过的棘手难题。该项目完全按照荷兰阿姆斯特丹市一条街的风格设计，具有鲜明的荷兰风情。工程非常复杂，仅外立面石材的种类就达30多种，雕塑面砖的颜色达13种。施工图纸是概念性的，提供给他们的是六七百张照片，没有任何实体可以借鉴参考。这对于一个没有去过荷兰的人来说，难度可想而知。

天下事再难，难不倒有心人。一连几个晚上，樊为民伏在灯光下，静静地看图纸，慢慢地查资料，仔细地阅读相关的书籍。好在这个时候，龙信集团领导及时派来了技术部副经理刘存等协助参战。他们组成技术攻关组，找到了实力雄厚的外墙石材供应商和有丰富经验的施工队，共同商讨解决施工中遇到的难题。小区对外开放后，一些常年在上海工作的荷兰人看了之后赞不绝口：“在这里我们找到了家的感觉。”

创新是他们带领员工们解决技术难题的重要途径。

荷兰新城的屋顶都是尖尖的，就像一个个小山峰。施工中，用混凝土浇制大斜坡尖顶有困难，就改用钢结构与铝板材料，达到了预期效果。这一工艺后来成为上海市二级工法，项目获上海市东方杯。

2006年8月，樊为民担任康桥水都二期2B地块项目经理。当时，投资商盛高置地开发2A、2B、2C三大块，龙信集团于最低价中标2B地块项目，其他二块由浙江两家企业承建。一家开发商给不同的企业承建，明显是想探寻这三家的实力。樊经理深知其中用意，做好了应对准备。这项目是10幢小高层，合同期是2008年6月底竣工交房。2007年下半年，甲方在香港上市，从业绩考虑，突然提出该项目提早半年交房。集团领导答应后，项目部只有无条件服从，一场突击战紧锣密鼓地开始了。

那段时间，樊经理带领员工发扬艰苦作战的作风，



坚持昼夜奋战；那段时间，项目部没有一人请假，工地上都是铿锵有力的号子声，干得热火朝天；各工种的活穿插进行，多科室紧密配合，停人不停机。樊经理还同绿化、电视、煤气、供水、电信等部门协商，让这些部门打破常规，提前介入施工。一些单位提出无偿代挖管沟等一些基础工作作为条件，樊经理他们也满口答应。心里只有一个念头：只要能抢时间。

天道酬勤。2007年12月20日，他们终于圆满完成所有任务，把房子交给了甲方。甲方深深感动了，送来了一面锦旗，上面写着醒目的八个大字：“诚信高效，优质服务。”

付出总有回报。2011年11月，香港上市公司盛高置业董事会主席带领高管一行专程来到海门，与龙信集团建立了战略合作伙伴关系，已交由龙信集团承建的工程项目遍布无锡、苏州、常熟等地，共60多万m²工程。建好一项工程，带来一片市场。

2011年9月，樊为民担任普陀区567坊北块项目经理。这一次，他遇到的是一个新的挑战。该项目坐落

在宝山与普陀两区交界，通往工地只有一条限高的公路可走。交通不便，施工场地狭小。汽车泵开不进去，他发动员工用固定泵打，输送泵最长接二百多米。材料装运，他合理调度。有时需用三台塔吊接力吊放，才能将材料吊到位。功夫不负有心人，现在第一批的项目已经结构封顶。

鲜花向着辛勤耕耘的人盛开。由于樊为民出色的工作表现，2008年他被评为上海市优秀项目经理，2007、2009两年被评为江苏省驻沪建筑业优秀项目经理。2009年，康桥水都项目部获上海市“工人先锋号”殊荣，他同时被评为上海市宝山区“岗位标兵”。

选自《仁恒龙信二十周年》





恋上瑜伽

十分公司 倪燕

一个偶然的的机会，我闯进了瑜伽的世界！瑜伽室内安静而平和，轻柔舒缓的音乐袅袅环绕，摒弃了世间的一切喧嚣与烦恼，涤荡了身心上的疲惫与烦躁，徐徐舒展着身姿，嘴角微微上扬，在心底给自己划上个笑脸的记号，跟随着美女教练，进入的是一个宁静而愉悦的世界！处在其中，纤尘不染，明朗安祥，身心大悦！

瑜伽起源于世界四大文明古国之一的印度，距今已有5000多年。它是一种非常古老的能量知识修炼方法，集哲学、科学和艺术于一身。“瑜伽”一词来源于梵文YOGA,意思为和谐、统一。瑜伽主要通过调身（体位法）、调息（呼吸法）与调心（冥想法），运用古老而易于掌握的技巧，改善人们生理、心理、情感和精神方面的能力，从而达到身体、心灵与精神的和谐统一。目前，瑜伽早已成为现代人一种修身养心的休闲方式，具有强身、健美、减压之功效。深受大家喜爱。

恋上瑜伽！在这里，身姿得以伸展，心灵得以净化，精神得以解脱，飘逸脱俗的韵味油然而生。它能抚平内心起伏跌宕的情怀，能带给内心积极进取的震撼，能让人感悟到潜在的无穷力量！一个小小的场地，一块小小的瑜伽垫，一曲伽乐，一面镜子，简洁而普通，却能让人放下世间的一切杂念，远离世俗红尘，取而代之的是一份安祥和的氛围，如同一条潺潺流动的小溪，流向人的心底，滋润着人的心田……尽情的投身于各种瑜伽动作之中，品尝着酸痛麻木之苦楚，痛着并快乐着，心

情的放飞逍遥自在。体会着经骨的拉伸，感受到韧带的延展，整个身体好象也随之不停的延展、长长。由浅而深，由表及内，因人而异，量力而为，张弛有度。在这轻轻柔柔之间，仿佛化身于茂盛清新的森林之中，宛如一朵绽放的花朵，悠然的吐露着芬芳，与万物同在，欣欣向荣，自信满满。又仿佛受到一股力量的牵引，不断向上，向上生长，呈现出一副光彩亮丽自强不息的景象。到处春意盎然，生机勃勃，催人奋进！

恋上瑜伽，柔的一招一式，胜的克刚之技，藏而不露，游刃有余。轻柔的曲调，柔美的身形，书写着刚与柔的旋律，展现着动人的风情。柔中使着劲，劲中带着巧，柔中带刚，刚柔共济，以柔制刚。忽似杨柳般婀娜多姿，又似松柏般傲然挺立，忽似流水般绵绵冗长，又似岩石般坚韧不拔。瑜伽将柔与刚巧妙的融入了各种招式之中，一低头，一弯腰，一举目，一俯身，无不张显着柔与刚，美与力的完美结合。畅游其间，刚劲有力，柔情似水，美轮美奂。悠闲而自得，坦然而恬淡，洒脱而自在！

从此恋上瑜伽！从身体上的放松，到心灵上的慰藉，再升华到精神上的正能量，无不潜移默化的渲染着你，鞭策着你，从中受益匪浅！爱上瑜伽，静静的端坐在那里，耳畔舒缓的音乐在流淌，怀揣着一颗纯洁的素心，沉浸在快乐的瑜伽世界，犹如一朵洁白无瑕的清莲，出淤泥而不染，濯清涟而不妖，香远益清，亭亭玉立……

如何正确面对压力与动力

一分公司 陈小松

俗话说得好：有压力才有动力。可是，压力就像是一个气球一样，过度的压力反而会把气球撑爆，带来难以磨灭的伤害。所以，我们应该适当地解压，甩开沉重的心理包袱，然后正确看待压力，把它变成一个新的动力。一个人要想做成自己的事，必须面临竞争压力的考验，因为这是一个竞争的社会，无论在竞争中获得成功还是遭受失败，人人都要承受压力。现实生活之中，谁也逃脱不了这种压力的束缚。欲成大事者，因目标高远，压力可能会更大。但若欲成大事，就必须能承受这种压力，把压力当成推进人生的动力。

对于那些善于成事的人而言，他们不惧怕压力，因为压力会降临在每个人的头上；相反，他们更喜欢“压力推动法”，在压力中做大人生局面。现实往往会与理想产生矛盾，有了矛盾就会有压力。每天生活中压力就渐渐向我们袭来，我们想要活得充实、自在、快乐，那就必须学会忍受压力的折磨。忍受并不表示着屈服，忍受是凝聚力量，准备下场、下一次的胜利；忍受是高瞻远瞩，竭尽全力攀上高峰。生活中有许多的事是我们始料不及的，但是如果你能忍受压力，跌倒了还能够爬起来，那你还会涌出“长风破浪会有时，直挂云帆济沧





海”的凌云壮志。让我们用坚毅的信念，恢弘的气质，庄严的胸襟去实现自己的梦想。

生活中有许多我们始料不及的事情，如果让我们用坚强的意志、恢宏的气度、宽广的胸襟去承受磨难、挫折，去承受生活中的一切压力。那么这个人要想做成自己的事，必须面临压力的考验，还要把压力当成推进人生的动力。这就是说，压力最能反映你做事能力的强弱。奇迹多是在厄运中出现的，许多事在顺利的情况下做不成，而在受挫折后，在经受悲痛的浸染后，却能做得更完美、更理想。压力能使人产生奇异的力量。人们最出色的工作往往是在处于逆境的情况下完成的。思想上的压力，甚至肉体上的痛苦都可能成为精神的兴奋剂。

压力，是前进路上的阶梯，也是苦口的良药；是通往成功的大道，也是助你飞升的翅膀。它既能让你成长，又能让你坚强。它就好比是铁匠炉上的锤子，使你百炼终成钢；又好比是兵器铺中的磨刀石，让你越磨砺，越能散发光芒。压力，为人创造了值得思考琢磨的机会，使人尽快成熟起来。世上成大事的人无不是经过坚苦磨练的。艰难的环境一般是会使人沉沦下去，但是在试图成大事人的眼里，困难终会被克服，这就是所谓“艰难困苦，玉成于琢”，即经过艰辛的雕琢，玉可成器。压力，能使成大事者在思想感情上受到多方撞击，从中感悟人生的真谛，自觉把握人生的方向。人要有所为就要

有所不为。该做的一定要做好，不该做的坚决不做。人要有所得，就要有所失。该失去的东西就要毫不吝啬，甚至忍痛割爱。得到不一定值得庆幸，失去也不完全是坏事情。能否从容对待、恰当地处理这些问题，就看你的成事之道了。相反，人若是太幸运了，缺乏压力，就会沉于懒惰，而不知挑战人生的意义和快乐。

事实上，压力和动力就像一对孪生兄弟，当你的压力增大时，你的动力必然也会跟着增大。压力是动力的源泉，是成功之母，是我们都应该珍惜与争取的精神食粮。压力与动力相辅相成，他们是我们飞向美好未来的翅膀！

所以在压力与动力面前，我们选择被迫去做还是以乐观积极的心情去做。这两种心态都始于一种义务的层面，但后者会得到更积极的生活体验，后者所作出的效果和成绩都是事半功倍的；如果是采取消极悲观的态度去面对和处置，你不但每天心情不愉快，生活不幸福，办事效率降低而且还容易出差错，加之人际关系紧张，身体状况亦可能欠佳。那真有兵败如山倒，走下坡路走到不可救药的地步。

所以，我们千万不要讨厌折磨自己的东西，相反要当做快乐的磨砺去接受，压力变动力，这是一条成长和发展的必经之路。



员工家属 蔡晶晶

工作繁忙，生活琐事缠身，难得出去看一场新上映的电影，看到高潮部分，情绪到达最顶端，眼看着就要拿出纸巾接眼泪，突然，从某个地方传来“我就是要玩具啊啊啊啊……”然后是跟工作一样没有尽头的嚎哭。过年过节，大包小包赶回家与家人欢度节日，本身就疲惫，准备休息，突然就被在过道里的孩子撞了一下……

诸如此类，大概都可以称之为熊孩子。当然婴儿也会啼哭，我也曾在凌晨两点见识过我侄子在啼哭方面的深厚的功力。但是，婴儿们身体各个机能还没有发育完全，他们只能通过啼哭来表达自己的感受。笼统地说，熊孩子是指可以准确表达自己的感情，有一定判断能力同时拥有强大破坏力的未成年人。

人之初，性本善。很少有人能把三字经完整地背出来，但这两句大概没有人不会背。字面意思是人刚出生的时候，本性都是善良的，简言之，就是孩子都是善良的。但是，孩子知道什么是善良吗？不能说所有孩子都不知道，但我可以保证熊孩子们都不知道。他们没有所谓的道德规范的约束。他们不会因为打扰到别人看电影而感到抱歉，更不会因为会撞到别人而停止在过道里玩耍。

既然孩子不知道是非善恶，那为何有熊孩子的同时

也会有那些乖巧有礼貌的孩子呢？把孩子比作是白纸，那家长就是执着画笔的人。他们的行为就是家长教育最直接的表现，家长们需要在孩子刚开始形成自己的三观时给予正确的引导和指导，不然来年春天会收获一个熊孩子。

或许很多人会觉得，他们还都是孩子，这么刻薄地拿大人的道德标准去要求孩子有点早。俗语有云：三岁知八十。一个人的观念一旦形成是很难改变的，一个歪斜的地基上是不可能参天的建筑的。

未成年人，孩子，只要有这些字眼，人们的内心就会立马柔软起来，毕竟尊老爱幼是中华传统美德。人们就会降低要求标准，觉得都还是孩子，有什么不能原谅的，《未成年人保护法》也表示赞同。这部法律是用来保护未成年人的，但在这未成年犯罪率不低的年代，它也让很多做了错事的熊孩子免于法律的惩罚。前段时间的天津爆炸编故事骗了近十万元的捐款，高三女生被同班男生下药，暂且就把他们也当做孩子吧，没成年前还能沾沾孩子的光，等到成年后，法律的鞭子不会有丝毫的犹豫，会狠狠地鞭笞这些曾经的孩子。

勿以善小而不为，勿以恶小而为之。别把粗鲁当活泼，别把无理当天真。

忆往昔——我的十年

一分公司 陈小松

时光荏苒，回首十年前，我还是一个坐在窗前翻着书本愣神的高中生。当时的我对自己的未来充满忐忑与憧憬，一方面对于自己的学习成绩忧心忡忡，另一方面又幻想着美好的未来向我招手。那段岁月里，学习的压力和美好的憧憬成为我生活中必不可少的一部分，而我所要做的就是将压力放在身后，憧憬放在眼前，给自己许下一个明天。

高中时期的我年轻天真，为了明天把脸深深的埋进书本，累了的时候，和一些同学朋友坐在校园的操场，聊聊理想谈谈未来，晚风吹过我们青涩的脸庞，这让我们相信未来是美好的。

去大学报到的那天，我坚决没有让父母送，我对父母说我长大了，我要独自一个人去百里之外的大学报到。架不住我的执拗，父母认可了我的说法，同意我一个人踏上了求学的征程。当我一个人站在大学校门口的时，我告诉自己“从现在起，我是一个大人了，无论遇到任何困难都要自己去独立面对，不能再依赖于父母了”。

进入大学后，生活变得忙碌又新鲜。我许诺自己要实现三个大学愿望，一个是学习稳扎稳打顺利毕业，第二个是把大学图书馆的图书看完，第三个则是步入社会打工实践。



大学的学业相对比较繁杂，但是只要用心，在时间管理上可以空出大段的时间做自己真正想做的事情，身边很多的同学把大把的时间用在了网络游戏上，我则沉迷在大学的图书馆，经常在图书馆一坐就是半天，那些迷人的文字让我忘记时间，常常在享受一顿文字盛宴后依依不舍的离开，回去的路上已是一钩新月天如水，那种饱享文字之后走在校园小径上的感觉真好，安静美丽富足。

那些图书馆的图书终究是读不完了，数万册的图书整齐的摆放在书架上，每次拿着借书证借书的时候，我都会驻足在书架间，感受呼之欲出的笔墨淋漓，全部读完定然是妄想，但是把自己感兴趣的图书囫圇吞枣般的一路走马观花读下去还是可行的，那时候我把自己喜欢的图书基本上读了一遍。

大学的时候，我早已不是那个一心只读圣贤书的白面书生，为了融入社会，和舍友一起出去打工，站在大街上发传单，给商场搞促销，带家教，什么活我都干过，还在广告公司做过设计，这得益于大三时候我报名参加了学校的平面设计班，一个学期下来在广告公司干的虽然辛苦，但却学到了很多。

大学的生活充实而又短暂，毕业后我背着行李离开校园，有那么一阵我极不适应身份的转变，只是几天的时间，我从一个学生的身份转变为一个社会人的角色，这种角色的转变我用了半年的时间才调整过来，那时候我奔赴在找工作的路上，受过冷眼也被敷衍过，有一次面试回来，口袋里只剩下一块钱，为了晚上的馒头，我硬是走了整整九站公交。最苦的是那种无力感，一个人

突然被扔进社会，那种滴水落入海洋的渺茫让我第一次真正体味到生活的艰辛，给家里打电话我都会选择报喜不报忧，而在奔波的日子里，我只能一个人自己作战。

之后我找到了一家电脑公司做技术员的活，作为职场新人的我，在第一年的工作里充满了压抑和痛苦。因为那时候的我无论技术能力还是社交能力都是极其薄弱的，边工作边学习的同时，还要跟客户打交道。随着时间的推移，从生疏到熟练，我逐渐摆脱了那种缺乏自信的状态，每天都充满蓬勃朝气。

在随后的几年里日子虽然曲折但却充满了力量，就像海明威说的，一个人是打不倒的，尽管日子里总是有那么多的不如意，但我相信磨难就像是鸡蛋壳，从外面打破是食物，从里面打破是生命，而于一个人，从外打破是压力，从内打破是成长，那些磨难正是我成长的积分卡。

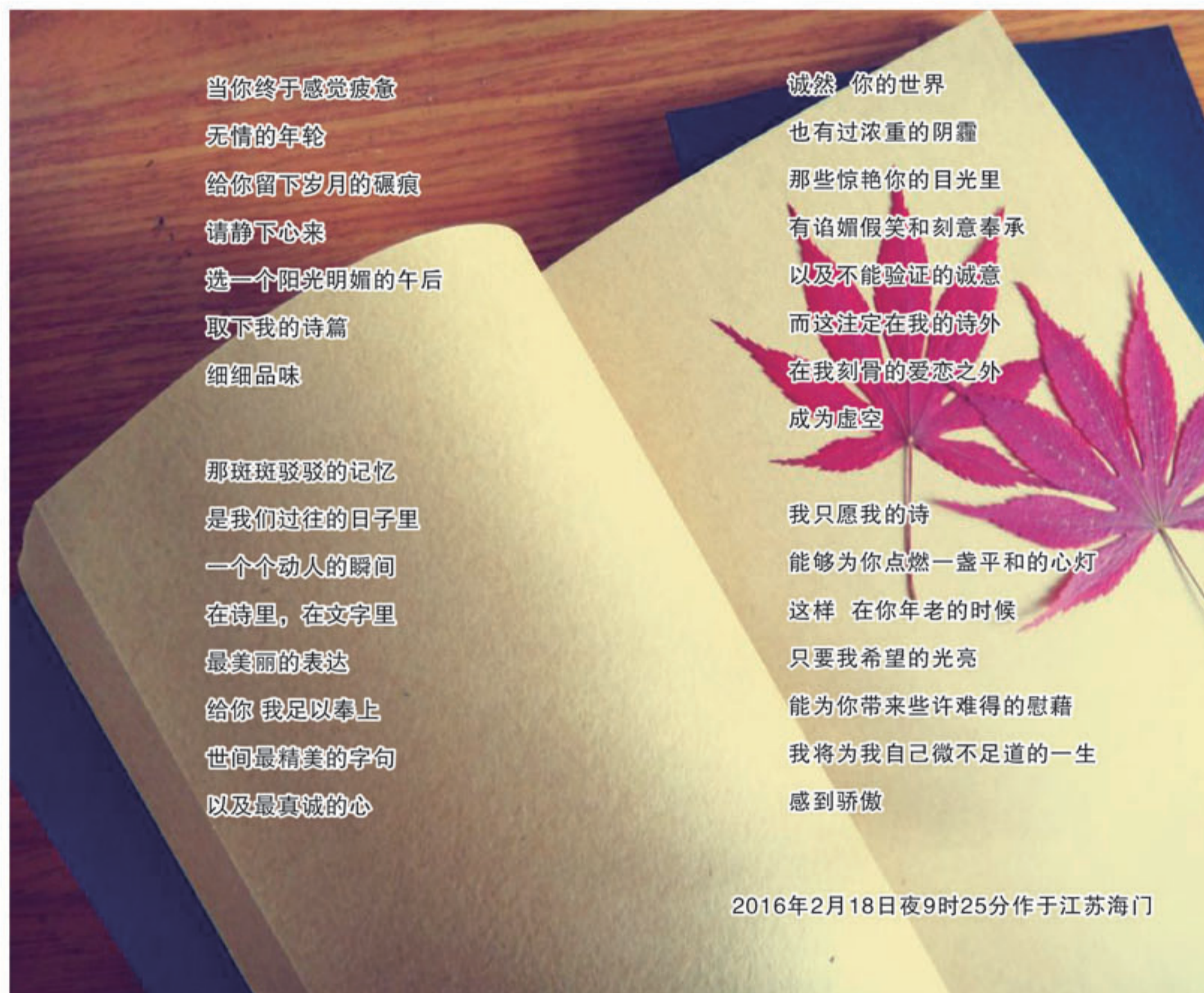
前几年，在我所居住的县城按揭买了房子，这是事关生计的大事，虽然肩上的担子更重了，但是那种每天努力的感觉很棒，就像所有走在大街上的行人一样，我们每一个人都有着自己的生命十年，我们都有着梦都有着压力，但是活着奋斗着本身不是一件很带劲的事情吗？

暮然回首，突然发现我人生的十年已经过去了，十年，算是一个人的沧海桑田。十年之前，那是一段青涩，十年之后，则是一份成熟，人生能有几个十年，这十年里又包含了多少的酸甜苦辣，在这可以写成每一个人传奇的十年里，我努力过，失落过，奋斗过，失败过，成功过，在这十年，我走了远远的一条路，在这十年，我读懂了生活，我长成了一棵树。



我和我的诗句——给AMY

许兰祥



我想对你抱有善意

员工家属 钱仪敏

因为你的存在，而对这个世界有了一丝期待

——题记

公交车和地铁这类大众交通工具，像是一个城市的血脉，流动在城市的每一个角落，承载着这个城市里平凡的人们，也承载着一部名为生活的话剧。这话剧里大多数都是平凡的擦肩而过，精彩些，大概也就是给老人让个座。当然，生活并不傻白甜，它也有不那么积极向上的一面。

最近，微博上有很多乘客与司机发生冲突的事，从监控录像上看，发生冲突的原因不外乎没赶上公交，或者是错过了下车的时间。不究细节，就乘客和司机各承担一半的责任，乘客车费各付一半，大概也不超过一杯奶茶的价钱。但人是感情动物，除明确的是非外，感性主导了我们很多行为。录像中的乘客往往怒不可遏，踹车门，大喊大叫，甚至上手打司机。

“不要愤怒，它会影响你的判断力”，这是电影《教父》里的一句话。我们平时也会有这样的体验，跟别人大吵了一架，事后再回忆吵架的原因时，往往记忆模糊。愤怒影响了我们的判断，其后果也不言而喻。

前不久我也遇到过类似的事情。新年伊始，公交车拥挤，一位带着小孩的阿姨因为别的乘客疑似撞到了自家小孩，而对其恶语相向，刚开始只是简单的责骂，怒气累积，最后发展成要动手，旁边的老大爷看不下去了，抛出一句：两个人都不是好东西！再吵就都下车吧！事情才得以平息。至于撞没撞到大概也只有小孩知道，小孩也并没有哭，可见撞得并不重，公交车拥挤，有摩擦也是再正常不过的事情。只是大家都被愤怒迷了眼，都觉得事实是怎么样不重要，气势上不能输给对方。



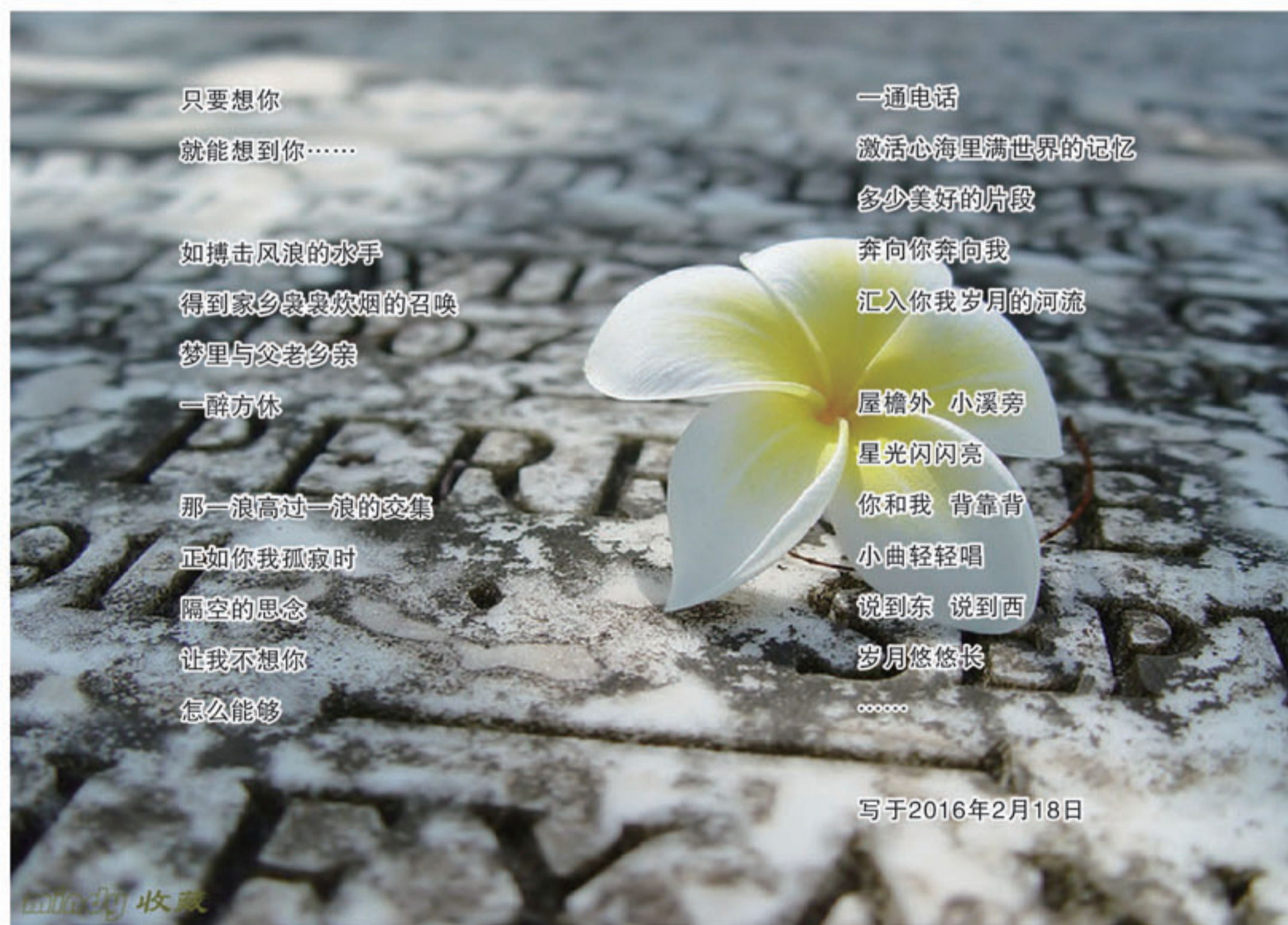
人不可能脱离社会存在。这是高中政治课本里的一句话，既然是课本里的就表明这是高中生应该懂得的知识，而那些冲突的参与者往往是步入了社会的成年人。是他们的心智不如高中生成熟？还是他们不够善良？答案是否定的。

现在，让我们回到题目，‘我想对你抱有善意’，重点是善意，但我认为比善意更重要的是‘想’。‘想’也可以解释为愿意，乐意。或许有人会觉得，这不就让大家学会包容，退一步海阔天空吗？事实并非如此，把生活中的小摩擦比作感冒的话，包容是预见到感冒的可能性，吃药来预防，而‘我想对你抱有善意’则是每天锻炼，健康饮食，从根源上减少了感冒的可能。它是前提，是基调。它决定了你这一天是以微笑示人还是冷漠待物，它更是解决上述生活中小摩擦的万能法宝。

生活多彩，际遇奇妙，我们会遇见无理的取闹，也会遇见让座后温暖的感谢，希望我们都能愿意对他人抱有善意，更希望我们的存在能让他人对世界多了一丝期待！

只要想你

海门协翔实业有限公司 许兰祥



只要想你
就能想到你……

如搏击风浪的水手
得到家乡袅袅炊烟的召唤
梦里与父老乡亲
一醉方休

那一浪高过一浪的交集
正如你我孤寂时
隔空的思念
让我不想你
怎么能够

一通电话
激活心海里满世界的记忆
多少美好的片段
奔向你奔向我
汇入你我岁月的河流
屋檐外 小溪旁
星光闪闪亮
你和我 背靠背
小曲轻轻唱
说到东 说到西
岁月悠悠长

……
写于2016年2月18日